

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Manajemen

Aldag dan Stearns, menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengelolaan staf, kepemimpinan, dan pengawasan dalam organisasi yang dilakukan secara sistematis guna mencapai tujuan tertentu. G.R. Terry, menyatakan bahwa manajemen adalah usaha-usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Lebih lanjut lagi, Stoner dan Freeman, menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengawasan pekerjaan anggota-anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Parker (Stoner dan Freeman) berpendapat bahwa manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Sementara Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari seseorang atau beberapa individu untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari orang lain untuk memperoleh hasil yang tidak dapat dilakukan seorang individu saja.⁵

⁵Priansa Juni Donni, *Manajemen Perkantoran*, (Bandung ALFABETA, 2015), 29.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Fungsi Manajemen

Menurut pendekatan dari sudut pandang fungsi, seorang manajer menjalankan fungsi-fungsi atau aktifitas-aktifitas tertentu dalam rangka mengelola pekerjaan orang lain secara efisien dan efektif.⁶ Fungsi manajemen secara umum terbagi menjadi sebagaimana banyak yang telah tertulis pada buku-buku manajemen.⁷ Akan tetapi, sampai saat ini belum ada konsensus, baik diantara praktisi maupun diantara teoritis mengenai fungsi-fungsi manajemen, yang sering pula disebut dengan unsur-unsur manajemen. Sekalipun demikian, beberapa ahli menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1) *Planning*

Secara sederhana planning berarti penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Sedangkan secara rumit, merumuskan planning sebagai jawaban terhadap pertanyaan 5 W + 1 H. Stoner mengungkapkan, cara untuk merumuskan planning yaitu dengan menetapkan sasaran dan tindakan yang perlu untuk mencapai sasaran tadi.

2) *Motivating*

Motivating merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai yang diinginkan oleh atasan.

⁶Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*, 9.

⁷Laurence A. Manullung, *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*, 5.

3) *Organizing*

Organizing bermakna dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah cara.

4) *Leading*

Leading meliputi:

- a) Mengambil keputusan
- b) Mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara manajer dan bawahan
- c) Memberi semangat, inspirasi, dan dorongan kepada bawahan supaya mereka bertindak
- d) Memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya, serta memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan agar mereka terampil dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan

5) *Directing/Commanding*

Directing atau *commanding* adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

6) *Coordinating*

Coordinating merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan,

percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7) *Controlling*

Controlling, sering di sebut pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen berupa mengadakan penilaian, dan apabila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat di arahkan ke jalan yang sesuai dengan tujuan yang telah digariskan.

8) *Reporting*

Reporting merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang berkaitan dengan tugas-tugas dan fungsi pejabat yang lebih tinggi.

9) *Staffing*

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalian pada suatu organisasi sejak perekrutan tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga kerja memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

10) *Forecasting*

Forecasting merupakan kegiatan meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran, terhadap berbagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemungkinan yang akan terjadi sebelum melakukan rencana yang lebih pasti.⁸

2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memperdulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi di perusahaan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh manajemen perusahaan juga menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh pihak pemegang saham.⁹ Manajemen kinerja suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang repressensif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan

⁸Herry Sutanto, Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Syariah*, 18.

⁹Fahmi Irham, *Perilaku Organisasi*, (Bandung ALFABETA, 2014), 128.

dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.¹⁰

3. Manajemen Kinerja Islam

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah Ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Dan ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan menyucikan engkau?” Allah berfirman: ”Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.(Q.s.Al-Baqarah: 30)

Ayat tersebut menunjukkan kesangsian malaikat tentang kemampuan manusia untuk mengelola bumi. Pertanyaan yang sangat wajar mengingat tugas menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi bukan merupakan tugas yang mudah, terlebih lagi malaikat mengetahui bagaimana karakter buruk manusia.

Dari ayat di atas dapat kita ambil pelajaran bahwa Allah SWT ingin manusia menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi. Tetapi para malaikat protes terhadap hal itu karena menurut para malaikat manusia tidak bisa menjadi khalifah. Menurut para malaikat manusia hanya bisa

¹⁰Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2013),

saling menumpahkan darah, sementara para malaikat senantiasa bertasbih kepada Allah SWT. Allah SWT Berfirman Q.S Al-Ahzab ayat: 72

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya: “Sesungguhnya kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia.” (Qs Al-Ahzab: 72)

Akan tetapi keputusan Allah menunjuk manusia sebagai khalifah pasti benar adanya, karena Allah telah menyiapkan sedemikian rupa sehingga bumi seisinya dipersiapkan untuk khalifah yang akan memakmurkannya.

Dalam konteks yang lebih kecil misalnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kemampuan untuk mendefinisikan dan kemampuan untuk mengukur ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui sejauhmana manajemen kinerja dalam mencapai visi maupun misi organisasi tidak dapat mendefinisikan tujuannya maka dia tidak tahu apakah dia sudah melangkah kedepan atau hanya berjalan ditempat.¹¹

4. Tujuan Manajemen Kinerja Islam

Sebenarnya umat islam termasuk beruntung karena semua pedoman dan panduan sudah terkodifikasi, kini tinggal bagaimana kita menterjemahkan dan mengapresiasi nya dalam kegiatan harian,

¹¹Prof Dr. Wibowo,S. E, M. Phil, *Manajemen kinerja Edisi kedua*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 21.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mingguan, dan bulanan. Jika kita pandang dari sudut bahwa tujuan hidup itu mencari ridha Allah maka apapun yang dikerjakan, apakah itu di rumah, di kantor, di ruang kelas ataupun dalam kegiatan ke masyarakatan, tidak akan lepas dari kerangka tersebut.

Artinya setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka pencapaian ridho Allah. Cara melihat seperti ini akan memberikan dampak, misalnya dalam kesungguhan mendapat pekerjaan. Jika seseorang sudah menyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tidak dijalankan dengan sembarangan dalam mendekati kepada Al-Haq. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan indrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

5. Pembagian Manajemen Kinerja Islam

Dalam pelaksanaan kerja bisa saja terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan dua arah yang berlawanan. Oleh karena itu, perlun alur yang jelas darimana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa ia harus mengetahui batas wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalahan.¹²

a. Model Manajemen Kinerja

Proses tentang bagaimana manajemen kinerja seharusnya dijalankan dan diungkapkan dengan cara yang berbeda-beda di antara

¹² Dermawan wibisiono, Ph, D, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Erlangga, 2009), 8.

para pakar, dari yang sangat sederhana dan mendasar sampai pada proses yang mendalam. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Model Deming

Deming menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan *review* atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai.

2) Model Torrington dan Hall

Torrington dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang di harapkan dari suatu kinerja. Kemudian, ditentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan.

Sementara itu, pelaksanaan kinerja berlangsung dilakukan peninjauan kembali dan penilaian terhadap kinerja. Langkah selanjutnya melakukan pengelolaan terhadap standar kinerja.

3) Model Castello

Proses manajemen kinerja dikemukakan oleh Castello dalam bentuk siklus seperti dibawah ini. Siklus dimulai dengan melakukan persiapan perencanaan sehingga dapat dibuat suatu rencana dalam bentuk rencana kinerja dan pengembangan. Untuk meningkatkan kinerja, diberikan *coaching* pada sumber daya

manusia dan dilakukan terhadap kemajuan pekerjaan dan apabila diperlukan dilakukan perubahan rencana. *Coaching* dan *review* dilakukan secara berkala dan pada akhir tahun dilakukan penilaian kinerjanya dan dipergunakan untuk meninjau kembali pengembangan.

4) Model Armstrong dan Baron

Armstrong dan Baron mengemukakan siklus manajemen kinerja sebagai sekuen atau urutan. Proses manajemen kinerja dilihat merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang di harapkan.¹³

6. Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dengan pemahaman tentang manajemen dan kinerja sebagaimana dijelaskan diatas, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya

¹³Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2010), 25-28.

konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik.¹⁴

Langkah pokok dalam proses manajemen kinerja antara lain yaitu perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, review kinerja, dan penghargaan kinerja. Berdasarkan teori diatas 5 langkah pokok manajemen kinerja.¹⁵ Menurut Sudarmanto, dalam berbagai pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat di kategorikan dalam dua garis pengertian di bawah ini:

- a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil, kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivifitas selama periode tertentu.
- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi tempat orang bekerja.¹⁶

7. Kinerja dalam Pandangan Islam

Pengertian kinerja atau pretasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut

¹⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 2.

¹⁵Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Unit Penerbit Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, 2013), 16.

¹⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, (Yogyakarta, 2009), 8.

orang yang produktif , dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber performance rendah.¹⁷

Firman Allah dalam Al-qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: 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.

Ayat di atas tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjaka. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaannya 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.

a. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujujn tersebut. Tujuan dan rencana strategis dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya.

Dalam perencanaan kinerja diatas didesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan

¹⁷ Moh As'ad, *Psikologi Industri*, PT. Rineka Cipta, Edisi ke empat. (Jakarta, 1991), 48.

kegiatan tersebut perlu direncanakan bagaimana menyediakan sumberdaya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti yang diharapkan. Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan dalam lima tahun mendatang, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan. Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk manfaat, pekerja akan memahami hubungan antara tanggung jawabnya dengan tujuan menyeluruh.¹⁸

b. Pelaksanaan Kinerja

Kegiatan pelaksanaan kinerja merupakan kegiatan yang terus menerus harus dilakukan agar dapat memastikan bahwa rencana yang sudah disepakati dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun dimana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya.¹⁹

c. Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara

¹⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 39.

¹⁹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009),

benar, para karyawan departemen sumberdaya dan organisasi perubahan bakal diuntungkan.²⁰

Menurut *Marihot Tua Efendi Hariandja* dalam *manajemen sumberdaya manusia* mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kinerja oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal atau informal, publik atau swasta yang sangat dipengaruhi beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu yang terlibat didalam organisasi dalam pencapaian kerja.²¹

d. Review Kinerja

Riview mengandung makna meninjau kembali atas segala sesuatu yang telah dilakukan sebelumnya, baik yang menyangkut kebijakan, strategis, perencanaan maupun pelaksanaan.²² Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam proses monitoring kinerja adalah dilakukannya monitoring dalam jangka waktu tertentu setiap bulan, setiap enam bulan sekali atau satu tahun sekali, melakukan diskusi terhadap masalah yang dihadapi, dan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.²³

e. Penghargaan Kinerja

Merupakan tindak lanjut proses penilaian kinerja yaitu kegiatan untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai karyawan.²⁴

²⁰Soemitro Djojohadikusumo, *Ekonomi Umum*, (Jakarta: PT Pembangunan, 1997), 39.

²¹Marihot Hariandja, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT Masagung, 2005),

²²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 194.

²³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 198.

²⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 362.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Konsep Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.²⁵

9. Pegawai

Analisis pegawai merupakan langkah dini dalam upaya menyiapkan perekrutan tenaga kerja/sumber daya manusia. Nilai pentingnya analisis pegawai berkaitan erat dengan masalah anggaran. Analisis pegawai memberikan input yang sangat berarti bagi perencanaan anggaran. Dari analisis pegawai dapat diketahui data-data yang lengkap mengenai kualifikasi minimal akan kebutuhan pegawai.²⁶ Kepuasan pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting dan berbanding lurus dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal itu akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Loyalitas pegawai juga menjadi salah satu masalah penting bagi para eksekutif di berbagai perusahaan.²⁷

²⁵Pasolong Harbani, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung ALFABETA, 2014), 175.

²⁶Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha ilmu 2009), 147.

²⁷Wibisono Dermawan, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, (Jakarta:Erlangga 2011),138.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Kajian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis akan mendeskripsikan pada penelitian-penelitian lain yang berbentuk skripsi dan ada relevansinya dengan judul di atas. Adapun penelitian yang hampir mirip dan sama namun berbeda dengan penelitian ini yaitu penelitian yang berjudul

Pertama: Penelitian yang di lakukan oleh Mulya. M. Yani, NIM : 11045203795, dengan judul skripsi “Peran Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2014, yang berlokasi di Pekanbaru. Skripsi ini menggambarkan tentang peran manajemen kinerja yang sangat di perlukan kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dan dalam meningkatkan kinerja pegawai peran pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya sangat penting sekali dalam mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan.²⁸

Kedua: Penelitian yang di lakukan oleh Alekwaty, NIM : 11145203972, dengan judul skripsi “Manajemen Kinerja Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Sidogiri Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Nasabah Di Bangkinang, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2015, yang berlokasi di Bangkinang. Skripsi ini menggambarkan tentang manajemen

²⁸Mulya.M . Yani, *Peran Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru*, (Pekanbaru: jurnal skripsi, 2014).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja yang sangat di butuhkan oleh Baitul Wat Tamwil yang bertujuan untuk mewujudkan pelayanan yang baik untuk nasabah.²⁹

Ketiga: Penelitian yang di lakukan oleh Sinta Novia Sari, NIM : 11145203803, dengan judul skripsi “Manajemen Penanaman Nilai-Nilai Keagamaan Dalam Meningkatkan Akhlak Anak-Anak Panti Asuhan As-Shohwah Pekanbaru, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2015, yang berlokasi di pekanbaru. Skripsi ini menggambarkan tentang manajemen penanaman nilai-nilai keagamaan dalam meningkatkan akhlak di panti asuhan as-shohwah untuk mencapai suatu tujuan.³⁰

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dapat berupa kerangka teori dan dapat pula berupa kerangka penalaran logis. Kerangka berpikir merupakan uraian ringkas tentang teori yang digunakan dan cara menggunakan teori tersebut dalam menjawab pertanyaan penelitian.³¹ Kerangka berpikir itu bersifat operasional yang diturunkan dari satu atau beberapa teori atau dari beberapa pernyataan-pernyataan logis. Di dalam kerangka berpikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoretis yang relevan dan mampu mengungkap, menerangkan serta menunjukkan perspektif

²⁹Alekwyaty, *Manajemen Kinerja Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Sidogiri Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Nasabah Di Bangkinang*, (Bangkinang: jurnal skripsi, 2015).

³⁰Sinta Novia Sari, *Manajemen Penanaman Nilai-Nilai Keagamaan Dalam Meningkatkan Akhlak Anak-Anak Panti Asuhan As-Shohwah Pekanbaru*, (Pekanbaru: jurnal skripsi, 2015).

³¹Cik Hasan Bisri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penulisan Skripsi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 43.

terhadap atau dengan masalah penelitian. Ada dua bagian umum dalam berpikir yang selalu digunakan baik dalam berfikir sehari-hari maupun berfikir dalam sebuah penelitian ilmiah, yaitu: *Pertama*, Deduksi, proses berfikir yang menggunakan premis-premis umum bergerak menuju premis khusus. Dari umum ke khusus. *Kedua*, Induksi, proses berfikir yang menggunakan premis-premis khusus bergerak menuju premis umum. Dari khusus ke umum.³²

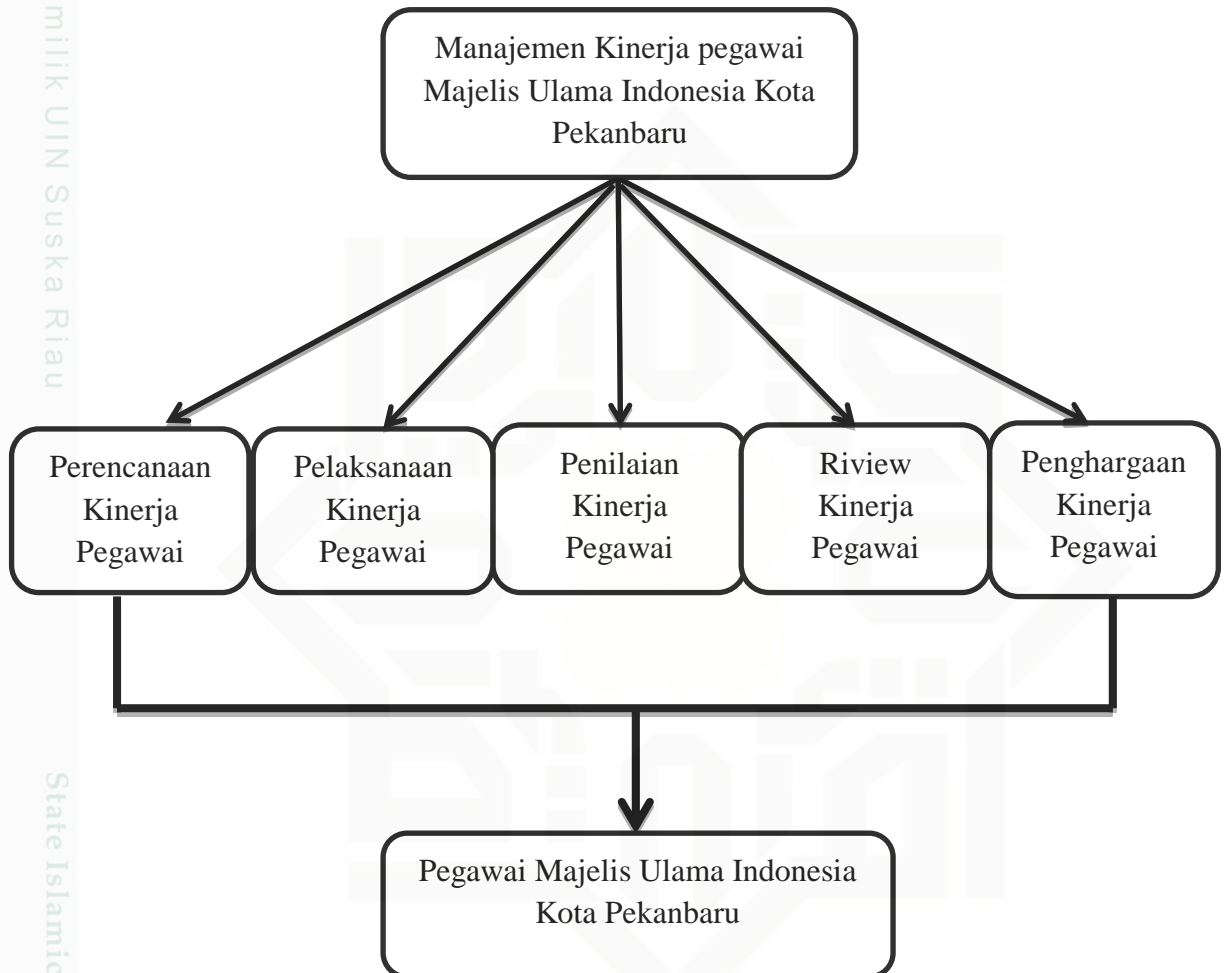
Di kantor Majelis Ulama Indonesia Kota Pekanbaru sangat diperlukan sekali manajemen kinerja yang baik dan benar agar mencapai suatu tujuan yang telah di rencanakan dan juga visi dan misi terlaksanakan dengan baik dengan adanya manajemen kinerja yang telah di tetapkan maka para pegawai akan mengerjakan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai.

³²Lihat Bagong Suyanto dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial* (Jakarta: Kencana, 2010),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Majelis Ulama Indonesia Kota Pekanbaru dapat di gambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran Penelitian