

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Tries Edy Wahyono
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemnas Indonesia
triesedypemnas@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan strategi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Metode penelitian dengan kualitatif melalui pendekatan Grounded Theory dari Arnoldo C. Hax & Nicholas S tentang strategi serta dari Mangkunegara tentang kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi. Teknik pengolahan data dengan reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan: (1) strategi adalah cara untuk menyelesaikan dan memperbaiki suatu permasalahan. (2) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang tunjukkan oleh karyawan selama bekerja. (3) strategi peningkatan kinerja karyawan adalah cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara: pengadaan rapat kerja perusahaan untuk mengevaluasi dan memberikan pengarahan kerja kepada karyawan, pemberian pelatihan peningkatan kemampuan *hard* dan *soft skill* karyawan, pemberian motivasi untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan, serta dengan pemberian penghargaan yang mampu mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Strategi, Kinerja, Karyawan, Peningkatan Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to describe strategies for improving employee performance in an company. The qualitative research method uses the Grounded Theory approach from Arnoldo C. Hax & Nicholas S regarding strategy and from Mangkunegara regarding employee performance. Data collection techniques with documentation studies. Data processing techniques with reduction, data presentation and drawing conclusions. Data validity technique with source triangulation. The results of the research show: (1) strategy is a way to solve and improve a problem. (2) employee performance is the result of work shown by employees while working. (3) employee performance improvement strategy is a way that companies do to improve employee performance which can be done by: holding company work meetings to evaluate and provide work direction to employees, providing training to increase hard and soft skills of employees, providing motivation to increase willingness employee work, as well as by giving awards that can influence employee motivation and work productivity.

Keywords: Strategy, Performance, Employees, Performance Improvement

PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan formal ataupun non formal sangat penting adanya. Karena karyawan adalah sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak keberhasilan atau tidaknya sistem yang sedang digerakkan oleh perusahaan untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi perusahaan dan masyarakat. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan yang mana mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu perusahaan sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Septiana & Widjaja, 2020).

Seorang karyawan dalam bekerja dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal agar dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik (Miskiani & Bagia, 2020). Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan secara langsung ataupun tidak langsung akan memperharuhi kualitas kerja mereka selama bekerja. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus mampu menjaga dan merawat kinerja karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor pribadi seperti latar belakang keluarga, usia, pendidikan, kemampuan dan keterampilan, jenis kelamin, pengalaman, dan suku bangsa; faktor lingkungan seperti desain pekerjaan, struktur perusahaan, kebijakan dan peraturan, kepemimpinan, penghargaan dan hukuman, serta sumberdaya perusahaan serta faktor perilaku seperti kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berfikir, berkomunikasi, berkepribadian baik serta memicu munculnya motivasi bagi individu terkait (Gibson, Fajar et al., 2018).

Setiap perusahaan harus berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang nantinya dapat diukur berdasarkan standar kriteria perusahaan yang mana perusahaan juga harus memberikan apresiasi dan dukungan bagi karyawannya adagar dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki kinerja yang memuaskan bagi perusahaan (Nurhayati & Atmaja, 2021). Karena jika perusahaan kurang menjaga kinerja karyawan, maka hal ini dapat menjadi masalah dalam hal peningkatan kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun dan akan berakibat pada ketidakcapaiannya tujuan perusahaan.

Maka untuk menjaga dan merawat kinerja karyawan diperluan beberapa strategi peningkatan kinerja agar karyawan dapat terus bekerja secara maksimal selama bekerja.

Karena karyawan yang kinerjanya baik lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik, cenderung lebih terlibat dalam organisasi yang mempekerjakan mereka, dan lebih didedikasikan untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas yang tinggi (Sari & Hadijah, 2016). Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai melalui beberapa cara seperti motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya yang secara otomatis kinerjanya meningkat (Kurniasari, 2018).

Motivasi yang baik bagi karyawannya maka akan memiliki kemajuan perusahaan dan karyawan juga memiliki prestasi kerja, sehingga motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Alfan, 2020). Selain itu untuk menjaga kinerja karyawan perlu dilakukan beberapa pelatihan diharapkan dapat dapat menumbuhkan sisi motivasi kerja dan keterampilan para karyawan yang nantinya dapat diaplikasikan saat dia kembali bekerja di perusahaan (Sihombing & Batoebara, 2019). Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama, karyawan dapat mencapai tingkat retensi tertinggi serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dalam organisasi (Sulaefi, 2017).

KAJIAN TEORITIS

Strategi

Strategi adalah cara menuntun lembaga pada sasaran utama pengembangan nilai korporasi, kapabilitas manajerial, tanggungjawab perusahaan, dan sistem administrasi yang menghubungkan pengambilan keputusan strategik dan operasional pada seluruh tingkat hirarki, dan melewati seluruh lini lapisan (Arnoldo C. Hax & Nicholas S., Chaniago, 014). Strategi merupakan cara yang akan digunakan oleh seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan baik cara tersebut sudah direncanakan atau belum direncanakan sebelumnya (Baidowi & Salehoddin, 2021).

Strategi adalah pola perilaku yang konsisten dan mudah diprediksi berdasarkan pola-pola yang telah dilakukan di masa lalu yang mana manajer atau CEO melakukan sebuah strategi yang relatif sama maka mereka dapat dikatakan melakukan strategi sebagai sebuah pola (Mintzberg, Aldi, 2015). Strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan yang dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi (Hamei & Prahalad 1995, Rahim & Radjab, 2017, p.04).

Selain itu, strategi juga diartikan sebagai arah dan ruang lingkup sebuah perusahaan dalam jangka panjang yang mencapai keuntungan bagi perusahaan melalui konfigurasi sumber daya dalam lingkungan yang menantang untuk memenuhi kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pemangku kepentingan (Johnson & schools, Suprpto, 2019). Strategi merupakan suatu pernyataan yang mengarahkan bagaimana masing-masing individu dapat bekerja sama dalam suatu perusahaan, dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan tersebut (Assauri, Setiawati, 2020).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi adalah cara-cara yang akan dilakukan oleh seseorang ataupun perusahaan untuk memperbaiki dan mengatasi berbagai masalah yang sedang dihadapi demi tercapainya tujuan dimasa mendatang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, Sihombing & Batoebara, 2019). Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki yang ditunjukkan dengan adanya prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Sari, Fatmawati et al., 2020). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari & Hadijah, 2016).

Kinerja karyawan ialah hasil yang seseorang capai dari pekerjaannya tersebut salah satu bentuk tolak ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja karyawan tersebut (Wibowo, Saputri & Rachman, 2022). Kinerja Karyawan adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sudarmanto, Septiana & Widjaja, 2020).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seperti hasil pengadministrasian, pengolahan sistem, pengelolaan bahan dan lain sebagainya yang dilakukan oleh karyawan dalam upaya membantu perusahaan mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat

diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekwensi (Widjaja, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan untuk mendeskripsikan fokus penelitian. Sedangkan pendekatan kualitatif yang digunakan adalah Grounded Theory yaitu penelitian yang dikembangkan pada teori dari Arnoldo C. Hax & Nicholas S tentang strategi serta dari Mangkunegara tentang kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan dokumen berupa tulisan yang dapat menjelaskan tentang fokus penelitian yaitu strategi peningkatan kinerja karyawan.

Teknik pengolahan data dengan reduksi data yaitu dengan mengumpulkan dokumen bacaan sesuai dengan fokus pengembangan teori Arnoldo C. Hax & Nicholas S tentang strategi serta dari Mangkunegara tentang kinerja karyawan. Selanjutnya penyajian data yang dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk kalimat serta penarikan kesimpulan yang dilakukan untuk mendapatkan data yang sebenarnya yang kemudian dituangkan dalam tulisan ini. Teknik keabsahan data dengan triangulasi sumber yaitu dengan mengkombinasikan hasil penelitian yang didapat dari buku, internet dan juga jurnal ilmiah sehingga data yang didapatkan merupakan data yang tingkat kebenarannya tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja bawahannya agar semakin membaik dan mendapatkan impact yang positif terhadap perusahaan. Adapun startegi peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Rapat Kerja

Rapat adalah kegiatan terencana yang dilakukan oleh pemimpin yang diikuti oleh seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan yang dilakukan untuk menilai segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan baik secara kinerja secara kelompok atau personal (Baidowi & Syamsudin, 2022). Rapat dapat juga diartikan sebagai media komunikasi kelompok yang bersifat tatap muka dan sering diselenggarakan atau dilakukan oleh banyak perusahaan swasta ataupun pemerintah (Behori & Alamin, 2018). Dengan mengadakan rapat internal bersama sebelum semua para aparatur yang bekerja untuk meninjau kemabali hasil kerja selama seminggu, sehingga selanjutnya aparatur bisa efektif dalam bekerja sama (Aziz, 2018).

Rapat dilakukan dengan tujuan agar karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berbeda sehingga perlu koordinasi, komitmen, dan kerjasama yang baik, setiap karyawan memiliki ide, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda sehingga perlu dilakukan rapat untuk mencapai mufakat, solusi, dan keputusan bersama (Pratiwi et al., 2018). Selain itu, fungsi rapat untuk memecahkan atau mencari jalan keluar suatu masalah; untuk menyampaikan informasi, perintah, pernyataan; sebagai forum silaturahmi dan demokrasi, diharapkan peserta rapat dapat ikut berpartisipasi pada masalah yang sedang dikemukakan; sebagai alat koordinasi yang baik antara peserta rapat dengan perusahaan atau perusahaan ; menampung semua permasalahan dari arus bawah (para peserta); sebagai sarana untuk bernegosias (Pramono, Jumiyati & Azlina, 2021).

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan, keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan- kelemahan dalam kinerja yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan melalui segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang (Suprihati, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan terhadap terikat kinerja karyawan (Triasmoko et al., 2014). Pelatihan yang berfokus pada pekerjaan saat sekarang sedangkan pengembangan berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan yang berguna menjembati kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar yang diinginkan dan dapat diberikan melalui metode yang berbeda seperti pada pembinaan dan monitoring, rekan-rekan kerja sama dan partisipasi oleh bawahan (Sims, Sulaefi, 2017). Program pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan juga dapat mengambil keputusan secara tepat, selain itu karyawan menjadi lebih teliti dalam bekerja, karena mereka juga mengedepankan kinerja yang nantinya dapat membuat jenjang karirnya lebih baik lagi dan mampu meningkatkan performanya (Nuthayati & Atmaja, 2021).

Program pelatihan yang diterapkan dengan baik sesuai dengan kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan bagi pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan, dan setelah mengikuti program pelatihan tersebut mereka dapat memperbaiki kinerja mereka dan dapat mengembangkan sikap serta menjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan (Elisa et al., 2014). Manfaat dari pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah: meningkatkan kemampuan,

pengetahuan, ketrampilan dan perubahan tingkah laku, memperbaiki kualitas karyawan; mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan stabilitas pada sikap mental mereka; mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai untuk mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya (Priansa, Kurniasari et al., 2018).

3. Pemberian Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan yang dapat dilakukan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan (Miskiani & Bagia, 2020). Pemberian motivasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan dengan memberikan motivasi tentang aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis (Kurniasari, 2018). Memotivasi bukan sekedar memberikan pengarahan namun harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting dengan cara menilai Sikap, menjadi Pimpinan yang baik, menjalin komunikasi yang baik, membiasakan diri untuk bertanggung jawab, kerjasama dan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi (Alfian, 2020). Unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan yang mana arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan (George & Jones, Seo et al., 2020).

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu: mengubah perilaku pegawai sesuai memotivasi bawahan keinginan perusahaan; meningkatkan semangat dan kerja; meningkatkan disiplin kerja; meningkatkan prestasi kerja; meningkatkan rasa tanggung jawab; meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan (Sedarmayanti, 2017, p.171). Motivasi kerja mempunyai peran penting karena karyawan yang telah termotivasi pasti akan memiliki sikap atau perilaku yang produktif dimana dia akan selalu berpacu dan terfokus mencapai hasil yang tinggi untuk perusahaannya yang secara otomatis karyawan memiliki hal dasar untuk menuju kesuksesan dengan memiliki motivasi kerja tinggi dan selalu konsisten dalam mengerjakan suatu hal maupun setiap pekerjaan sehingga

peningkatan motivasi kerja pada karyawan sangat berpengaruh positif terhadap perusahaan (Saputri & Rachman, 2022). Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan karyawan, meningkatkan kreatifitas dalam bekerja karyawan, meningkatkan potensi karyawan dalam bekerja; pimpinan dapat mengakui yang hasil kerjanya baik, aktif dalam bekerja, mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan; dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan karyawan sehingga mampu meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan (Putri et al., 2019).

4. Pemberian Penghargaan

Penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab yang dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya (Pitts; Chin-Ju., Prabu & Wijayanti, 2016). Dengan memberikan penghargaan bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan (Wibowo (2012: 362). Penghargaan merupakan sesuatu yang penting diberikan kepada individu untuk meningkatkan level dengan tujuan meningkatkan produktivitas untuk mencapai keunggulan kompetitif (Hellriegel & Slocum 2011; Simamora 2004; Fajar et al., 2018).

Tujuan adanya penghargaan adalah menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Suntari, 2017). Selain itu tujuan adanya penghargaan adalah menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan, Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan, memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi yang mana pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan – tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan (Taylor, Mardiana & Saleh, 2021).

KESIMPULAN

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan karena karyawan merupakan ujung tombak dari keberhasilan suatu proses atau sistem kerja dalam suatu perusahaan atau perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada input, proses dan output perusahaan, namun sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik, maka akan berakibat fatal pada sistem ataupun pemilik perusahaan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memiliki strategi yang jitu agar perusahaan dapat *maintance* kinerja karyawannya. Strategi adalah cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki serta mengatasi suatu masalah yang akan berdampak negative pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditampakkan dalam bentuk administrative, pengelolaan sistem, pengolahan bahan dan lain sebagainya oleh bawahan selama menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan tempat mereka bekerja.

Sedangkan strategi peningkatan kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan agar dapat dimanfaatkan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan, yang dapat dilakukan dengan cara: pertama rapat kerja yang dilakukan dengan mengumpulkan seluruh karyawan dalam pertemuan tertentu untuk mengevaluasi dan memberikan pengarahan kerja kepada karyawan yang memiliki kinerja kurang memuaskan. Kedua pelatihan kerja yang dilakukan untuk meningkatkan soft skill seperti cara berfikir dan hard skill seperti kemampuan atau ketangguhan bekerja karyawan agar dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk keperluan perusahaan. Ketiga pemberian motivasi yang dilakukan dengan mengubah perilaku kerja karyawan agar mengeluarkan segenap kemampuannya untuk terus bekerja dengan penuh semangat dan produktif. Keempat dengan memberikan penghargaan seperti gaji yang pantas, kenaikan pangkat dan lain sebagainya yang mampu mendorong terbentuknya produktivitas kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih saya sampaikan kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi secara langsung ataupun tidak langsung terhadap proses penelitian teoritis yaitu:

1. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemas Indonesia
2. Ketua Prodi Manajemen yang telah membantu saya merumuskan ide topik penelitian teoritis ini
3. Rekan dosen yang telah membantu saya mencari dan memberi masukan akan sumber-sumber kajian teoritis

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi B. E. (2015). Upaya Generalisasi Konsep Manajemen Strategik. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, VI(02), 56-72.
- Alfian, I. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Panyabungan. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 04(02), 1-12.
- Aziz, A. R. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Cacat Tuna Netra Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Panti Rehabilitas Penyandang Cacat Netra Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan*, 01(01), 11-23.
- Baidowi, A., & Salehudin, M. (2021). Strategi Dakwah di Era New Normal. *Muttaqien; Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 2(1), 58–74. <https://doi.org/10.52593/mtq.02.1.04>
- Baidowi, A., & Syamsudin, S. (2022). Strategi Supervisi Pendidikan di Sekolah. *Alim / Journal of Islamic Education*, 4(1), 27-38. <https://doi.org/10.51275/alim.v4n1.27-38>
- Behori, A., & Alamin, B. (2018). E- Notulen Rapat Di Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo. *Jurnal Ilmiah Informatika* 3(01), 199–205.
- Chaniago, S. A. (2014). Perumusan Manajemen Strategi Pemberdayaan Zakat. *Jurnal Hukum Islam*, 12(01), 87-101.
- Elisa, Efendi, M. R. M., & Sari, N. I. (2014). Peranan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT PLN (PERSERO) Pembangunan Sumatera Selatan Bagian Selatan). *Jurnal Orasi Bisnis*, 92-106.
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 09(01), 35-43.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*, 04(01), 338-346.
- Jumiyati, J., & Azlina, Y. (2021). Rapat: Komunikasi Bisnis Yang Efektif. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(3), 84-97. doi:10.58487/akrabjuara.v6i3.1529
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(01), 32-39.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, 02(02), 239-246.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, 02(01), 1-14.

- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 02(02), 120-129.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 18(01), 24-30.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 05(02), 104-117.
- Pratiwi, H. S., Prihatini, N., Nyoto, R. D., & Anra, H. (2018). Traceability Kebutuhan dan Perancangan Konseptual Manajemen Rapat Terintegrasi. *Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika*, 04(01), 43-48.
- Rahim, A. R., & Radjab E. (2017). *Manajemen Strategi*. Makasar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar 2016.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 01(01), 204-214.
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(01), 9-23.
- Sedarmayanti. 2017. "Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja". Bandung: PT.Refika Aditama.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *Kinerja*, 17(01), 52-58.
- Septiana & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, II(03), 643-652.
- Setiawan, F. (2020). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal at-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, 30(01), 27-66.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 1-16.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 05(01), 8-21.
- Suntari, E. (2017). Pengaruh Pemberian Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *Kreatif*, 04(02), 98-123.
- Suprpto, H. (2019). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Antar Jasa Penginapan Di Kota Lamongan (Studi Pada Hotel Mahkota Lamongan). *Jurnal penelitian Ilmu Manajemen*, 04(03), 1049-1060.

- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93-112.
- Triasmoko D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(01), 1-10.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wisjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 19(01), 32-40