

**STRATEGI PEMBINAAN MUTU KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)



Oleh:

**WIRANTO ASINANG
NIM: 16.2.4.038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
MANADO
1444 H/2023 M**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

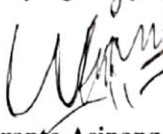
Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wiranto Asinang
NIM : 16.2.4.038
Tempat/Tanggal Lahir : Kotabunan, 17 maret 1998
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Bolaang Mongondow Timur (Boltim)
Judul :Strategi pembinaan mutu kinerja pegawai Di Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Bolaang
Mongondow Timur.

Dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian dan karya penulis sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat dan dibuat oleh orang lain, maka skripsi dan gelar diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 10 July, 2023

Saya yang Menyatakan


Wiranto Asinang

NIM. 16.2.4.038

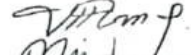







PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Strategi Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur", yang disusun oleh Wiranto Asinang, NIM: 16.2.4.038, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 23 Juni M. 4 Zulhijjah 1444 H/2023 M, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dengan *beberapa perbaikan*.

Manado, 10 July 2023 M.
1444 H.

DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Drs. Kusnan, M.Pd	()
Sekretaris	: Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd	()
Penguji I	: Drs. Kusnan, M.Pd	()
Penguji II	: Satriani, M.Pd.I	()
Pembimbing I	: Drs. Kudrat Dukalang, M.Pd	()
Pembimbing II	: Dr. Ikmal, S.Ag, M.Pd. I	()

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan IAIN Manado




Dr. Ardianto, M.Pd
NIP. 197603182006041003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya berupa ilmu pengetahuan dan kesehatan. Tak lupa Shalawat serta salam semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa cahaya iman bagi umat Islam dan rahmat bagi alam semesta. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini mengambil judul “Strategi Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di kantor Kementrian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur” dan dapat di selesaikan dengan waktu yang di tentukan. terselesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan masukan dari berbagai pihak. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa berbagai pihak telah memberikan kontribusi yang sangat berarti, oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ungkapan kerendahan hati sebagai bentuk ucapan terimakasih kepada :

1. Delmus Puneri Salim, M.A. M. Res, Ph. D., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Manado, Dr, Ahmad Rajafi, M, Hi., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr Radlyah. Hasan, S.E., M.Si., selaku Wakil Rektor IIBidang Adimistrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan, dan Dr. Musdalifah, M.Si., selaku Wakil Rektor III bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama.
2. Dr. Ardianto, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
3. Dr. Mutmainah, M.Pd selaku wakil Dekan Ibidang Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.

4. Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I., selaku Wakil dekan II bidang Adiministrasi Umum, Perencanaan, keuangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
5. Dr. Feby Ismail, M.Pd., selaku Wakil dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama Fskultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
6. Drs. Kusnan, M.Pd ., selaku Ketua Program Studi Manajemen pendidikan islam (MPI) dan Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd., selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
7. Seluruh Tenaga Kependidikan Fskultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado, dalam membantu penulisan, berbagai pengurusan dan penyelesaian segala Adiministrasi.
8. Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado beserta Stafnya yang telah memberi bantuan baik kesempatan membaca di perpustakaan maupun melayani pinjaman buku.
9. Drs. Kudrat Dukalang, M.Pd, selaku Pembimbing I dan Dr. Ikmal, S.Ag., M.Pd.I selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis sejak tahapan awal penelitian hingga selesai penulisan skripsi ini.
10. Drs. Kusnan, M.Pd, selaku Penguji I dan Satriani, M.Pd.I selaku Penguji II
11. Kepala Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur Aswin Kiay Demak, S.Ag., M,Pd.I serta Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur yang telah menerima kehadiran peneliti dan membantu mengumpulkan data di lapangan.

12. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Nuria Lababu dan Samsudin Asinang, untuk Ibu dan Ayah terimakasih telah menjadi orang tua terhebat sejagad raya, yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa, dukungan dan telah mendidik, membesarkan serta mengajarkan segala kebaikan
13. Untuk Saudara kandung Aldo Asinang terimakasih atas segala perhatian, kasih sayang dan motivasi serta doanya. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa.
14. Untuk Yunita Papatungan terimakasih atas segala perhatian, motivasi serta doanya, terimakasih banyak telah menjadi bagian yang sangat penting dan menjadi motivator yang luar biasa.
15. Seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016 yang telah sama-sama memberikan semangat, terima kasih buat kalian yang telah mendukung dalam penulisan skripsi ini.
16. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih bagi semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan penulis mohon maaf, dengan besar harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan. Bagi semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebbaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT, Amiin.

Manado, 10 July, 2023



Wiranto Asinang

16.2.4.038

ABSTRAK

Nama : Wiranto Asinang
Nim : 16.2.4.038
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Strategi Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongkondow Timur

Skripsi ini berjudul “Strategi Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongkondow Timur”. Adapun pokok permasalahan dari penelitian yang dibahas dalam skripsi ini yaitu:

Bagaimana strategi peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

Bagaimana strategi peningkatan kompetensi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

Pembinaan mutu pegawai adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih giat dan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan, dalam proses pembinaan ada langkah-langkah yang harus dilakukan dalam peningkatan mutu kinerja pegawai, dalam hal ini kepala kantor menjadi salah satu bagian yang paling penting untuk bagaimana meningkatkan kinerja pegawai agar bisa lebih baik lagi kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun pihak yang diwawancarai yaitu kepala kantor kementerian agama, kasubag TU, pegawai PNS serta pegawai non-PNS, yang berlokasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: strategi pembinaan mutu kinerja pegawai yang di terapkan di dalam kantor kementerian agama yaitu melakukan pelatihan-pelatihan serta melakukan arahan dan juga memberikan penghargaan pada pegawai oleh kepala kantor, dari apa yang dilakukan bisa membuat kinerja pegawai lebih meningkat, adapun permasalahan yang didapati berupa kondisi jarak antara pegawai dan kantor yang berjauhan sehingga menurunkan kinerja pegawai selain dari pada itu ada beberapa pegawai yang mengalami permasalahan dalam pemahaman terhadap kerja yang baru, solusi yang dilakukan oleh kepala kantor yaitu selalu memberikan dorongan berupa memberikan arahan serta penghargaan.

Kata kunci : Strategi, Pembinaan, Mutu, Pegawai.

ABSTRACT

Name : Wiranto Asinang
Student Number : 16.2.4.038
Study Program : Management of Islamic Education (MPI)
Title : Employee Performance Quality Development Strategy in the
Office of the Ministry of Religion, East Bolaang
Mongkongdow Regency

This thesis is titled "Employee Performance Quality Development Strategy in the Office of the Ministry of Religion of East Bolaang Mongkongdow Regency". The main problems of the research discussed in this thesis are: 1)What is the strategy for increasing employee motivation at the Office of the Ministry of Religion of East Bolaang Mongondow Regency. 2)What is the strategy for increasing employee competence in the Office of the Ministry of Religion of East Bolaang Mongondow Regency. Employee quality development is an effort to improve employee performance so that it is more active and can run according to what is desired. In the coaching process there are steps that must be taken in improving the quality of employee performance. In this case the head of the office is one of the most important parts to improve employee performance. This study uses qualitative research methods using data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The parties interviewed were the head of the office of the ministry of religion, the head of the administrative subdivision, civil servant employees and non-PNS employees, who were located at the Office of the Ministry of Religion of East Bolaang Mongondow Regency. The results of the study show that: the strategy for fostering the quality of employee performance that is implemented in the office of the ministry of religion, namely conducting training and conducting directions and also giving awards to employees by office heads, from what is done can make employee performance increase, as for the problems found in the form of conditions of distance between employees and offices that are far apart so that it reduces employee performance apart from that there are several employees who experience problems in understanding new work, the solution carried out by the head of the office is to always provide encouragement in the form of giving directions and awards.

Keywords: *Strategy, Coaching, Quality, Employees.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, membina, mutu kerja.¹

Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013), h. 67

³Soekidjo Notoatmodjo, *pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta PT *Op.Cit*, 2008), h. 124.

Sunyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Erlangga, 2002), h. 97

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari asumsi-asumsi yang liar maka peneliti membatasi penelitian dan pembahasan yang kemudian peneliti akan jabarkan kedalam penelitian ini sehingga peneliti membatasi masalah yang akan diteliti:

1. Program motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.
2. Pembinaan kompetensi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana strategi peningkatan motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur?
2. Bagaimana strategi peningkatan kompetensi pegawai di kantor Kementerian Agama kabupaten Bolaang Mongondow Timur?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Bagaimana strategi peningkatan motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama kabupaten Bolaang Mongondow Timur.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana strategi peningkatan kompetensi pegawai di kantor Kementerian Agama kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian yang ingin dicapai:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan Strategis pembinaan Mutu Kinerja pegawai. (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur guna meningkatkan kinerja dari setiap pegawai yang dimiliki.

⁴ Moris Pricahyadi dan Thoriq Ramadani, "Strategi Komunikasi Kebijakan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Peraturan Gubernur Nomor 110 Tahun 2018", *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, (Vol XVI No. 1 2019) hal

⁵ Dewi, Ekawati Nugraha. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan." *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara* 11.1 (2017): 89-100

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani *strategia* (*stratos = militer dan ag = memimpin*), yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Strategi bisa diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tindakan tertentu.⁶ Strategi adalah ilmu perencanaan dan penentu arah operasi-operasi bisnis berskala besar, mengerahkan semua sumber daya perusahaan yang dapat menguntungkan secara aktual dalam bisnis, John A. Bryne mendefinisikan strategi adalah sebuah pola yang mendasar dari sasaran dan direncanakan, penyebaran sumber daya dan interaksi organisasi dengan pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan.⁷ Pendidikan juga seperti itu ada namanya strategi yang harus dibangun guna memajukan pendidikan di suatu madrasah. Throut memutuskan bahwa inti dari strategi adalah bagaimana bertahan hidup dalam dunia yang semakin kompetitif, bagaimana membuat persepsi yang baik dibenak konsumen, menjadi beda.⁸ Artinya strategi yang harus dibuat dalam madrasah harus kreatif dalam membuat atau merancang strategi agar bisa menjadi madrasah yang mempunyai integritas dan memiliki jiwa saing yang kuat.

Strategi menunjukkan arah umum yang hendak ditempuh oleh organisasi

⁶Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, (Yogyakarta : CV . Andi Offset, 2008).hal.19

⁷Nanag Hanifa dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2012).hal.920.

⁸ Nanag Hanifa dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2012).hal.921.

untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi yang dikelola secara baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit.

B. Pengertian Pembinaan

Pembinaan berasal dari kata bahasa arab “bana” yang berarti membina, membangun, mendirikan. Menurut kamus besar Indonesia, pembinaan adalah suatu usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik. pembinaan didefinisikan sebagai: Upaya pendidikan baik formal maupun nonformal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah dan bertanggung jawab dalam rangka menumbuhkan, membimbing dan mengembangkan dasar-dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat serta kemampuan-kemampuannya sebagai bekal untuk selanjutnya atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesamanya maupun lingkungannya kearah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi mandiri ¹⁰

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, sungguh-sungguh, terencana dan konsisten dengan cara membimbing, mengarahkan dan mengembangkan pengetahuan, kecakapan, dan pengamalan ajaran Islam sehingga mereka mengerti, memahami dan menerapkannya dalam dalam kehidupan sehari-hari.

Tujuan adalah dunia cita, yakni suasana ideal yang diwujudkan dalam tujuan pendidikan baik formal maupun informal. Suasana ideal itu nampak pada tujuan

akhir. Tujuan akhir biasanya dirumuskan secara padat dan singkat, seperti terbentuknya kepribadian muslim. Adapun tujuan dari pembinaan keagamaan ini tidak dapat terlepas dari tujuan hidup manusia, yakni untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Sebagaimana firman Allah SWT Qur'an Surah Al-Qashash: 77.

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahnya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan

Menurut tafsir Selain diuji dengan kemiskinan dan kemelaratan, orang-orang beriman juga akan diuji dengan diminta mengorbankan jiwa mereka melaluikewajiban perang. Diwajibkan atas kamu berperang melawan orang-orang kafir yang memerangi kamu, padahal berperang itu tidak menyenangkan bagimu, sebagai mengorbankan harta benda dan jiwa. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, yakni boleh jadi kamu tidak menyukai peperangan, padahal itu baik bagimu karena kamu mendapat kemenangan atas orang-orang kafir atau masuk surga jika terbunuh atau kalah dalam peperangan, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui apa yang baik bagimu, sedang kamu tidak mengetahui. Karena itu, tunaikanlah perintah Allah yang pasti akan membawa kebaikan bagimu..

¹⁰Manan, Syaepul. "Pembinaan akhlak mulia melalui keteladanan dPendidikan Agama Islam-Ta'lim 15.1 (2017)

Dengan turunnya ayat ini hukum perang itu menjadi wajib kifayah dalam rangka membela diri dan membebaskan penindasan. Bila musuh telah masuk ke dalam negeri orang-orang Islam, hukumnya menjadi wajib 'ain. Hukum wajib perang ini turun pada tahun kedua Hijri. Ketika masih di Mekah (sebelum Hijrah) Nabi Muhammad saw dilarang berperang, baru pada permulaan tahun Hijrah, Nabi diizinkan perang bila mana perlu.¹²

C. Status Pegawai

Dalam suatu lembaga atau perusahaan atau yang lebih umum disebut dunia kepegawaian tidak semua pekerja atau pegawai mempunyai status kepegawaian yang sama, sehingga muncul hak maupun kewajiban yang berbeda-beda pula. Penggunaan istilah pegawai atau pekerja, kepegawaian atau ketenaga kerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadirannya di dalam suatu perusahaan, hanya berbeda lingkungan penggunaannya.

D. Kinerja Pegawai

1. Pegawai percobaan

Pegawai percobaan biasanya merupakan status pegawai yang tergolong masih baru, baik di lingkungan lembaga pemerintah ataupun di lingkungan lembaga swasta. Status pegawai percobaan disandang selama pegawai yang bersangkutan sedang dalam masa percobaan. Nama status kepegawaian di lembaga pemerintah berbedadengan status kepegawaian di lembaga swasta . dalam lingkungan Lembaga pemerintah, pegawai dengan status percobaan ini sering disebut calon pegawai negeri sipil (CPNS). Batas waktu masa percobaan ini berkisar antara satu hingga duatahun dengan gaji 80% gajipokok, menurut PP 7/1978. Dalam lingkungan Lembagaswasta, statuspegawai percobaan ini sering disebut pekerja atau keryawan percobaan. Menurut UU 12/ 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, masa percobaan karyawan swasta tidak boleh lebih dari tiga bulan..

¹²Sanjaya, Arwin, and Aris Baharuddin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Ad'ministrare* 1.1 (2014):hal.23

2. Pengertian Kinerja

Menurut Simamora Kinerja adalah output pekerjaan yang mampu diberikan oleh seorang pegawai yang dibandingkan dengan berbagai standar seperti target, sasaran, dan kriteria tertentu. Terdapat beberapa faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur Negara seperti kemampuan, keterampilan, dukungan, motivasi, beban pekerjaan, kedisiplinan, insentif dan hubungan antar sesama pegawai dan organisasi. merupakan kondisi tercapainya standar pekerjaan yang mampu diberi pada para pegawai.

atau output berupa produk atau jasa yang mampu dihasilkan oleh individu maupun kelompok.¹⁶

3. Output

a. Kuantitas Output

Jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan haruslah sebanding dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Output.

Jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai haruslah disempurnahkan dengan kualitas outputnya dengan menghindari adanya kesalahan dan kecatatan output

c. Jangka Waktu Output

Pegawai perlu meminimalisir jumlah waktu yang diperlukan dalam menghasilkan sebuah output yang berkualitas.

d. Tingkat Kehadiran ditempat Kerja

Kehadiran pegawai di tempat kerja tepat pada waktunya merupakan ciri bagi setiap pegawai yang mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi

e. Kerja sama

Guna menghasilkan output yang berkualitas sesuai dengan target dan tujuan organisasi, maka perlu adanya keterlibatan dari setiap pegawai untuk bersama-sama berusaha mencapai target yang telah ditentukan.

4. Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Michel indikator kinerja meliputi :

- a. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu merupakan tingkat kualitas kerja dan hasil pekerjaan yang mampu diberikan oleh pegawai.
- b. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan setiap individu.
- c. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- d. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan untuk menghasilkan output yang berkualitas.
- e. Inisiatif (*Intiative*), yaitu kemampuan pegawai untuk berinisiasi dalam memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi.

E. Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai

Untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai ada banyak cara yang kemudian itu bisa dilakukan oleh pihak organisasi atau instansi yang kemudian ingin meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya:

1. Motivasi pegawai

Menurut Hakim, motivasi merupakan dorongan dari yang dimiliki oleh seseorang. Dorongan tersebut yang mengakibatkan seseorang melakukan suatu hal. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi wajib diberikan kepada pegawai.²¹ Hal tersebut bertujuan agar pegawai menjadi bersemangat dalam bekerja. Motivasi sangat penting untuk

diberikan. Melalui motivasi kinerja pegawai dapat meningkat. Pegawai layak diberikan motivasi. Kinerja karyawan yang baik tidak luput

2. Budaya kerja

Etika yang baik sangat berpengaruh dalam kinerja. Etika yang berkualitas dapat memuaskan pelayanan. Budaya kerja merupakan norma yang dimiliki oleh pegawai. Norma tersebut dapat dibentuk dan dirubah. Suatu budaya dapat muncul karena adanya suatu interaksi.²² Nilai tersebut akan muncul ketika terjadi interaksi. Nilai adalah suatu kepercayaan yang dimiliki oleh individu

3. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi sangat penting bagi kinerja setiap individu. Suatu pengolahan yang baik dalam organisasi maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan yang diinginkan. Organisasi merupakan faktor utama dalam keberlangsungan kinerja seseorang.

F. Strategi peningkatan kompetensi pegawai

Setiap individu sangat berhubungan erat dengan kinerja. Kinerja dibangun atas dasar kesadaran pada diri sendiri. Kerja sama akan menghasilkan banyak masalah. Hal tersebut membuat pegawai harus memikirkan jalan keluar dari masalah tersebut supaya dapat terselesaikan dengan baik. Kontribusi setiap individu sangat diperlukan sebagai kekuatan dalam berorganisasi.

¹⁶Dharma, Manajemen Supervisi, (Raja Grafindo Persada : 2014),20

¹⁷Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan kompetensi*, SDM, (Yogyakarta : PustakaPelajar, 2009.), h. 7

²³Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja", *Journal of Islamic Education Management*(Vol. 2 No. 2 2017) hal 171.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid secara alamiah. Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang khusus, alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode yang alamiah.

Metode kualitatif digunakan karena beberapa pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak. Kedua metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Dan ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.²⁵

Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini ialah teknik yang digunakan untuk meringkas atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan. Masalahnya merupakan masalah yang aktual dan sering terjadi di setiap instansi atau kehidupan masyarakat sehingga dapat di deskriptifkan untuk kemudian data utama dijadikan sebuah acuan untuk diteliti letak dan kekurangannya dalam penyusunan sesuai dengan teori yang

²⁵Lexy j. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2016), h.10

Deskriptif merupakan suatu jenis penelitian yang di tunjuk mendiskripsikan fenomena-fenomena yang benar ada. Yang mampu menjelaskan data secara sistematis, dimaksudkan agar mampu memberi gambaran secara jelas mengenai permasalahan yang di teliti tentang Strategis Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

Dari penjelasan diatas juga dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif tersebut digunakan peneliti karena melihat keadaan dilapangan. Metode kualitatif sangat cocok dalam pengambilan data yaitu Kantor Kementerian Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur sebagai objek penelitian Waktu dan Tempat Penelitian Strategis Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur yang berada di Kecamatan Tutuyan, Bolaang Mongondow Timur, Sulawsi Utara. Dengan waktu dari awal keluar surat keterangan penelitian sampai dengan selesai pembuatan skripsi

B. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data

²⁶Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Cet, II; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004),h. 53.

utama. Sumber data dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio, pengambilan foto, atau film. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder ialah sebaga berikut:

1. Sumber primer adalah sumber dari hasil dari wawancara di lapangan

Data primer yang dimaksudkan dalam skripsi ini adalah hasil wawancara yang diperoleh langsung dari informan yaitu (kepala kantor, kepala seksi dan beberapa PNS dan Non PNS) Di Kantor Kementrian Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur Yang termasuk data primer ialah transkrip hasil wawancara, Strategis Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di kantor Kementrian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Dan hasil temuan-temuan saat proses pelaksanaan penelitian. Sedangkan data sekunder ialah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data serta menunjang data primer yang bersumber dari buku, jurnal, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

2. Sedangkan sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.²⁷

²⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfa Beta, 2017), h. 225

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tujuan utama penelitian, maka dari itu peneliti menggunakan beberapa teknik penelitian diantaranya :

1. Observasi

Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Observasi juga merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang akan diselidiki. Proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi tempat yang akan diteliti. Setelah tempat peneliti diidentifikasi, dilanjutkan dengan membuat pemetaan, sehingga diperoleh gambaran umum tentang sasaran penelitian.²⁸

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa observasi merupakan suatu proses kompleks untuk mengumpulkan, mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang akan diselidiki dan kemudian dapat dilakukan penilaian tersebut, sehingga dapat memisahkan antara yang diperlukan dan yang tidak diperlukan.

Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi partisipatif. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.²⁹

peneliti sendiri melakukan pengamatan langsung dengan membawa data observasi yang telah disusun sebelumnya untuk melakukan pengecekan serta peristiwa yang diamati dicocokkan dengan data observasi.

²⁸Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Grasindo 2010), h. 112-113.

²⁹Sugiyono, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfa Beta, 2017), hal.123.

2. Wawancara/Interview.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu atau bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu dan dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi yang tidak mungkin bisa ditemukan melalui observasi.³⁰ ada beberapa macam wawancara, yaitu sebagai berikut :

a) Wawancara Terstruktur.

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dalam melakukan wawancara selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar, brosur, dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

³⁰Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PTRemaja Rosdakarya, 2016), h.186.

b) Wawancara Semi-struktur

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-dept interview, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

c) Wawancara Tidak Terstruktur.

Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.³¹

Wawancara merupakan bentuk komunikasi antar dua orang, yang melibatkan seseorang yang memperoleh informasi dari orang lain dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dengan tujuan tertentu. Adapun peneliti sendiri menggunakan teknik wawancara terstruktur, dengan menggunakan instrumen wawancara yang telah tersusun secara sistematis yang diajukan kepada informan yaitu (kepala sekolah, Guru dan beberapa

³¹Sugiyono, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2017), h.233- 234.

siswa). terkait tentang penerapan Strategis Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di kantor Kementrian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda, recording dan sebagainya. Dokumen juga merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu³² Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.³³

Dalam hal ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui dokumen seperti mengambil gambar sekolah, kepala sekolah, guru, dan siswa dari hasil wawancara

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data juga merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan membuat suatu kesimpulan.³⁴

³²Arikunto, S, *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: Bina Aksara 2006).

³³Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), h.240.

Setelah data-data terkumpul dari hasil observasi dan wawancara serta dokumentasi, maka dalam menganalisis data penulis mengambil langkah- langkah sebagai berikut :

1. Reduksi Data.

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang penting, dicaritema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memeberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

Sesudah peneliti melakukan wawancara/Interview dengan narasumber/Informan, peneliti selanjutnya akan merangkum dari hasil wawancara dan memilih data atau informasi berdasarkan apa yang peneliti cari atau berdasarkan rumusan masalah yang peneliti tentukan.

2. Penyajian Data.

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau penyajian data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

Dalam hal menganalisis ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk

³⁴Lexi J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT RemajaRosdakarya 2016)

²¹ Siti Suprihatin, “Upaya Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* (Vol. 3 No. 1 2015) hal 74.

²²Margareta Aulia Rahman, “Nilai, Norma dan Keyakinan Remaja Dalam Menyebarakan Informasi Sehari-Hari di Media Sosial”, *Jurnal Il Perpustakaan dan Informasi*, (Vol. 4 No. 01, 2019) hal 78.

teks dengan uraian singkat atau mengklasifikasikan agar data yang diperoleh lebih jelas.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi.

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.³⁵

Langkah terakhir ini setelah tahapan menganalisis telah dilakukan semua maka akan ditarik kesimpulan dari hasil penelitian penulis, yakni dari hasil wawancara dan observasi ketika di lapangan.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), h.246

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Pengertian kinerja menurut Prawirosentono adalah sebagai hasil atau output yang dicapai oleh seseorang dalam organisasi, dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi ini berarti diperlukan adanya penilaian dimana penilaian dimaksud apakah untuk mengukur seberapa baik pegawai-pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya yang sudah ditentukan sebelumnya melalui analisis jabatan(Job Analysis).²

Disetiap instansi selalu akan muncul permasalahan dan kendala yang kemudian itu menurunkan kinerja pegawai, hal ini pun tidak bisa kita hindari karena permasalahan akan datang dengan secara tiba-tiba.

Konsep strategi dan lain-lain menjadi prospek kedepan hanya saja pimpinan dan pegawai juga manusia sehingga tidak luput dari kesalahan setiap permasalahan pasti ada solusi yang timbul dari ide atau gagasan di dalam suatu instansi.

Sebelum membahas Peningkatan Kinerja Pegawai ada baiknya kita mengetahui kata arti dari kinerja terlebih dahulu, menurut Sutrisno, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang tercapai oleh individu atau sekawanan orang dalam suatu tempat kinerja yang sama, sesuai dengan kewenangan dan tanggung masing-masing setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi.

² ⁴¹Sutrisno Ula, S.Pd, *Wawancara*, kankemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur, 24,08.2022

Pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan setiap hasil karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan olehnya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan tersebut.⁴²

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya (misalnya di Kantor Kementerian Agama), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun.⁴³

Untuk mencapai tujuan instansi perlu ada peningkatan motivasi kerja pegawai, dengan kinerja pegawai yang meningkat bisa kerja-kerja pegawai,

dengan kinerja pegawai yang meningkat bisa membuat kerja- kerja pegawai lebih optimal dalam menjalankan tugas, maka dari itu tugas dan fungsi pimpinan menjadi solusi dari peningkatan motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Maka dari itu pimpinan atau kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur menjadi salah satu informan bagi peneliti.

Peningkatan adalah proses, cara, maupun perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan (usaha, kegiatan, dsb) peningkatan dapat juga diartikan sebagai lapisan dari suatu hal yang kemudian membentuk sebuah susunan, peningkatan atau kemajuan, sehingga mengakibatkan penambahan pada keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Sardiman istilah peningkatan merupakan berasal dari Bahasa makna dari kata yang tersusun yang bersifat ideal sedangkan inti dari peningkatan merupakan kemajuan dan motivasi dari seseorang dari sesuatu yang tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa.⁴⁴

Pengertian tentang peningkatan tersebut dapat dipahami bahwa peningkatan yaitu cara yang dapat dilakukan untuk menambahkan, menaikkan, serta meningkatkan kemampuan seorang individu maupun kelompok organisasi sehingga lebih dari pada sebelumnya dari yang awalnya seseorang belum bisa atau tidak mengetahui menjadi bisa dan memahami untuk kedepannya.

Adapun hal atau faktor yang mempengaruhi peningkatan dalam diri seseorang karyawan, seperti naiknya pendapatan atau gaji, mendapatkan bonus dalam perusahaan, komunikasi yang baik antara kepala perusahaan dengan bawahan, tercapainya target yang ditentukan, lingkungan kerja

ang nyaman dan mendukung dalam bekerja, mengikuti program latihan, adanya kesehatan fisik yang baik dan prima dari karyawan, serta mendapatkan waktu istirahat yang cukup dari perusahaan.

Upaya strategi peningkatan yang kemudian meningkatkan kualitas pegawai dengan melalui proses perencanaan, penempatan, pelaksanaan, dan pengevaluasian. Keempat itu diperlukan dalam peningkatan kompetensi pegawai, dalam penempatan itu mempunyai standarisasi dalam perekrutan sehingga bisa menunjang kompetensi pegawai.

⁴² Edy Sutrisno, (Jakarta : Kencana, 2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 109.

⁴³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 190

⁴⁴ Sadirman, (Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 2018, *Interaksi dan Motivasi BelajarMengaja*

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan diatas tentang Strategi Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Berdasarkan penelitian di lapangan dan analisis yang dilakukan peneliti bahwa data-data yang peneliti dapatkan sesuai dan benar-benar terjadi di lapangan. Maka secara komprehensif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peningkatan motivasi kerja bagi pegawai, pimpinan menjadi motivator dari luar diri pegawai tersebut, bagaimana pimpinan melakukan pembinaan dan selalu mengarahkan ke seluruh pegawai di hal-hal positif. Artinya bahwa pimpinan selalu memerhatikan kerja-kerja pegawai ketika ada yang lelah dalam kerjanya maka pimpinan harus menjadi motor penggerak bagi pegawainya. Dan juga pimpinan menjadi sosok yang di kagumi bagi para pegawai seperti bagaimana pimpinan memberikan apresiasi terhadap pegawainya.
2. Strategi peningkatan kompetensi pegawai adalah suatu upaya yang kemudian meningkatkan kualitas pegawai, dengan melalui proses perencanaan, penempatan, pelaksanaan dan pengevaluasian. Keempat itu di perlukan dalam peningkatan kompetensi pegawai dan tidak lupa dalam penempatan itu mempunyai standarisasi dalam perekrutan sehingga bisa menunjang kompetensi pegawai.

B. Saran.

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan untuk hasil penelitian yang peneliti lakukan di lapangan tentang Strategis Pembinaan Mutu Kinerja Pegawai Di kantor Kementrian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur ialah:

1. Secara teoritis

Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya yang tertarik untuk menulis tentang Strategi pembinaan mutu pegawai di harapkan dapat mengaji lebih dalam dengan sudut pandang yang berbeda mengenai program yang di buat di dalam UU dan pelatihan yang kemudian di terapkan oleh kankemenag, sehingga dapat memperbaiki dan melengkapi hasil penelitiannya, serta dapat menghasilkan output yang lebih bermanfaat dan bagi penelitian selanjutnya dapat mengaji lebih dalam mengapa dalam Strategi pembinaan mutu pegawai yang menjadi problem kebanyakan pegawai yang jarak rumah dan tempat kerja lumayan menguras tenaga dan waktu pegawai sehingga itu bisa menurunkan kinerja pegawai kankemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur.

2. Secara praktis

- a. Bagi pihak kankemenag, lebih memerhatikan pegawai-pegawai yang rumahnya sangat jauh dari tempat kerjanya.
- b. Bagi pegawai hendaknya selalu melakukan kerja-kerja yang optimal dan mempertimbangkan jarak antara rumah dan tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Dzaujak, 1996, *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, Depdikbud, Jakarta. Arifin, 1993. *Ilmu pendidikan Islam*, Bumi Aksara. Jakarta
- Arcaro,S Joremo,2005, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan tata Langkah Penerapan*, Penerbit Riene Cipta, Jakarta
- Dharma, *2014 Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada Departemen Agama RI, 2010 *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Tejemahnya*, CV Diponegoro,Bandung
- GUSMAN. "*Manajemen Administrasi Kepegawaian.*" (2017).
- Hamalik,Oemar, 2000 *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Puspa Swara
- Henry Simamora, Henry. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta STIEYKPN
- Lexi Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.2006.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Mangkunegara Prabu Anwar, 2013 *Prabu Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT Remaja
- Martoyo,Susilo. Martoyo 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi5, Cetakan Pertama Notoatmodjo ,Soekidjo, 2008 *pengembangan sumber daya*

manusia, Jakarta PT Rineka

Margareta Aulia Rahman, “*Nilai, Norma dan Keyakinan Remaja Dalam Menyebarkan Informasi Sehari-Hari di Media Sosial*”, *Jurnal Il Perpustakaan dan Informasi*, (Vol. 4 No. 01, 2019)

Nasrullah Nursam, “*Manajemen Kinerja*”, *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2 No. 2 2017)

R. *Lateiner*. 2002 *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja Perilaku dalam Organisasi Bandung*

Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

Schunk, D.H. Pintrich, P. R. & Meece, J. L 2012 *Teori-teori pembelajaran perspektif pendidikan edisi keenam*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Slavin. 2011 *Psikologi Pendidikan. Teori dan Praktik*. Jakarta :2011

Sudarmanto, 2009 *Kinerja dan Pengembangan kompetensi, SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sofyandi, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Graha.

Sanjaya, Arwin, and Aris Baharuddin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Ad'ministrare* 1.1 (2014)

Supardi, *Metodologi Penelitian Dan Bisnis*. Yogyakarta : UII Press, 2005.

Suprihatin, “Upaya Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* (Vol. 3 No. 1 201).