

**STRATEGI KEPEMIPINAN KEPALA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN SIMEULUE DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

RISJAL ABONI

NIM. 200403050

Program Studi Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
TAHUN 2024**

**STRATEGI KEPEMIPINAN KEPALA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN SIMEULUE DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah dan
Komunikasi Prodi manajemen Dakwah (MD)**

Diajukan Oleh

**RISJAL ABONI
NIM. 200403050**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Dr. Jailani, M.Si
NIP.196010081995031001**

Pembimbing II



**Raihan, S.Sos.I, M>A
NIP.198111072006042000**

**STRATEGI KEPEMIPINAN KEPALA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN SIMEULUE DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dinyatakan Lulus dan Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Ilmu Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh :
Risjal Aboni
NIM. 200403050

Pada Hari/Tanggal
Selasa, 10 Desember 2024
08 Jumadil Akhir 1446 Hijriah

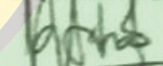
di
Darussalam- Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua



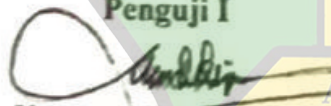
Dr. Jailani, M.Si
NIP. 196010081995031001

Sekretaris



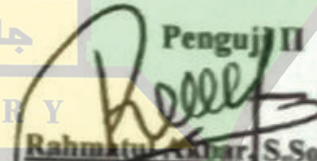
Raihan, S.Sos.I.,M.A.
NIP. 198111072006042000

Penguji I



Kamaruddin, S.Ag., MA
NIP. 196904141998031002

Penguji II



Rahmatul Akbar, S.Sos.I.,M.Ag
NIP. 199010042020121015



Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry

Prof. Dr. Kosmawati Hatta, M.Pd.
NIP. 196412201984122001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Risjal Aboni
NIM : 200403050
Jenjang : Strata Satu S1
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

Banda Aceh, 2024
Yang Menyatakan,



Risjal Aboni
Risjal Aboni
NIM: 200403050

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi nikmat-Nya. Karena rahmat serta kehendak-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga serta para sahabat beliau sekalian.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga yang saya tujukan kepada :

1. Hanya kepada Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan apabila terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.
2. Kepada kedua Orang Tua saya terutama ayahanda, Bapak karimudin dan Ibunda ku tercinta, Julita. Terima kasih atas segalanya dan terima kasih atas ketulusan doa, dukungan, dan motivasi, dan segala hal dan upaya dalam mempermudah segala urusan sehingga saya sampai dititik ini berkat orang tua saya.
3. Kepada saudara-saudara saya, Bang fandli, kakak Esi karmita, Kak syahrina

dan Adik M nabil yang telah memberikan dukungan serta semangat baru untuk berada dititik terakhir ini.

Kemudian, ucapan terima kasih penulis juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, di antaranya:

1. Prof. Dr. Kusmawati Hatta M.Pd, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Ibu Dr. Sakdiah, S.Ag., M.Ag, Selaku Ketua Jurusan/Prodi Manajemen Dakwah.
3. Bapak Dr. Jailani, M.Si. dan Ibu Raihan, S.Sos.I., M.A. selaku pembimbing I dan pembimbing II.
4. Seluruh Dosen dan Staf di jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Squad Kawan saya, Nurul Hasanah, Septian Rio, Risjal Aboni, Ariefurrahman M, Melina Yeci Handayani, Meta Widari, Addaratul Jannah, Saleha, Mulyanti Safitri. Terima kasih semua sahabat yang telah banyak membantu, dan juga memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Adik Saya Nurul Abdah, terima kasih juga sudah membantu untuk membersamai observasi lapangan serta turun tangan untuk menemani saya penelitian terima kasih atas support nya.
7. Kepada teman saya terkhusus untuk Teman Saya Ariefurrahman M dan Ulil Amri terima kasih sudah meluangkan waktunya yang sangat berharga dan selalu bisa ketika saya minta tolong untuk kapanpun buat saya karena tanpa adanya bantuan dari kalian berdua mungkin saya belum sampai dititik ini.

8. Dan saya juga berterima kasih kepada Bapak H. Nashrullah S.Ag , Bapak Fauzam, S.Ag, Bang Ibnu, Ibu Irin dan Ibu Ipa Sulaini yang telah membantu saya dalam meluangkan waktunya untuk penelitian skripsi ini tanpa bantuan bapak dan Ibu saya bisa mendapatkan ilmu dan pengetahuan baru.
9. Saya juga berterima kasih Seluruh keluarga besar Manajemen Dakwah angkatan 2020 yang merupakan teman seperjuangan selama di bangku perkuliahan.
10. Dan kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu baik moral dan material.

Terima kasih atas jasa, bantuan dan doa yang diberikan kepada penulis semoga Allah SWT membalasnya. Dengan demikian penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari para penguji, pembimbing, dan seluruh pihak yang membaca terkait dengan skripsi yang telah penulis susun untuk bisa menjadi lebih baik kedepannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak orang dan semoga kita selalu mendapat ridha Allah SWT. Amiin Ya rabba' alamin.

Banda Aceh,
Penulis

2024

Risjal Aboni
NIM.200403050

ABSTRAK

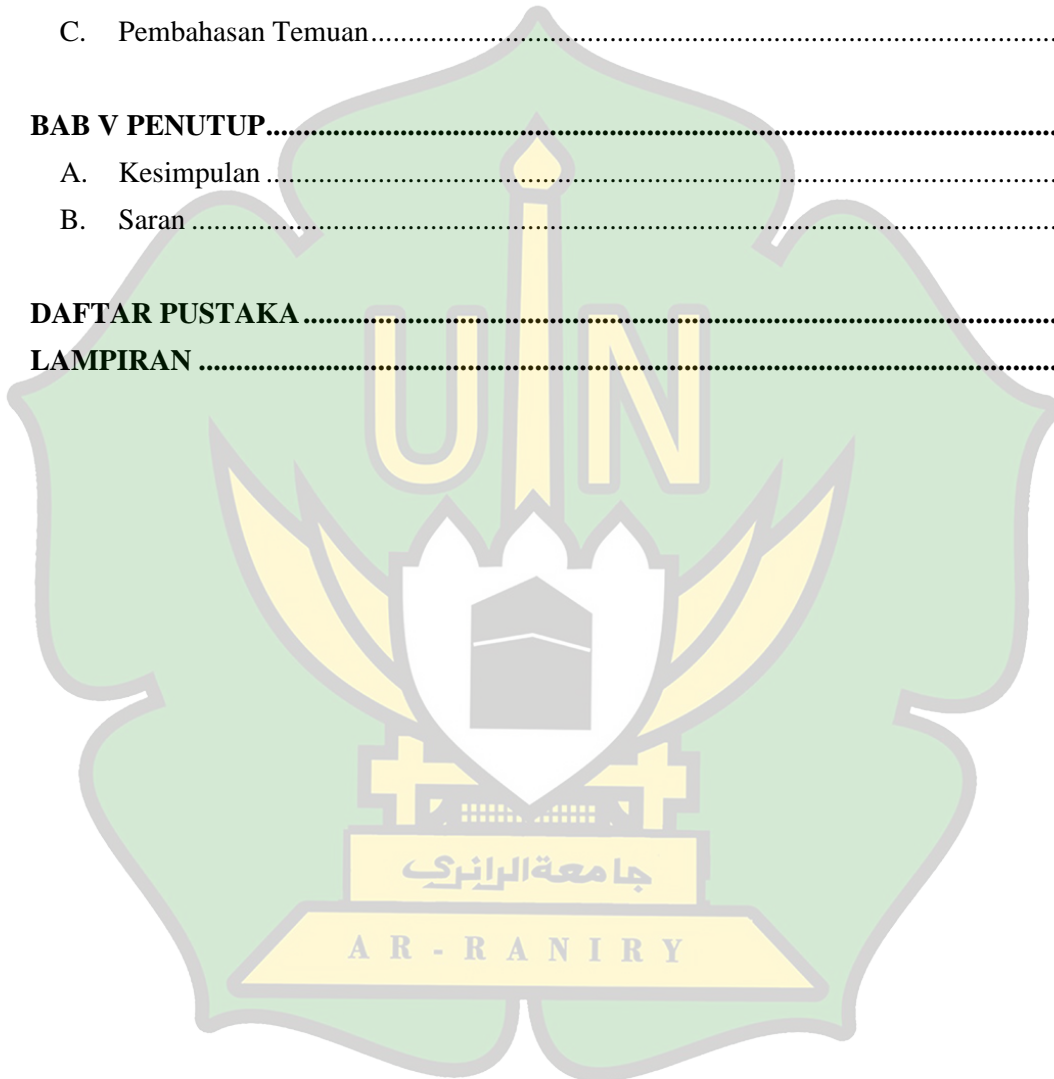
Skripsi ini berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”. Strategi Kepimpinan adalah suatu rancangan atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemilihan strategi kepemimpinan yang tepat bergantung pada situasi, budaya organisasi, dan karakteristik pengikut. Pemimpin yang efektif sering mengombinasikan berbagai strategi sesuai dengan kebutuhan dan konteks organisasi. Hubungan kepemimpinan dan strategis ialah pendekatan seorang pemimpin untuk memotivasi dan membimbing semua anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan mereka dan memaksimalkan kinerja karyawan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue merupakan pusat penyelenggaraan keagamaan yang saat ini dipimpin oleh Bapak H.Nashrullah, S.Ag. Kementerian Agama kabupaten Simeulue di relokasikan di wilayah yang lebih strategis yaitu berada tidak jauh dari pusat kota sinabang yang terletak di kecamatan simeulue timur di jalan Sinabang Luan Balu KM. 05 Desa Linggi Telp. (0650) 21027. Kementerian Agama adalah salah satu kementerian di Indonesia yang bertanggung jawab dalam mengurus dan mengelola bidang keagamaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif serta menggunakan deskriptif analisis, teknik pengumpulan data yang digunakan seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue yaitu dengan menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan pegawai, mengontrol kinerja pegawai, memberikan motivasi dan pendekatan kepada pegawai, melakukan evaluasi, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan memberikan Reward dan Punishment kepada pegawai. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue yaitu fasilitas kantor yang tersedia dan skill yang dimiliki pegawai, selain itu terdapat faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue yaitu Sering terjadinya gangguan teknis dan kurangnya komunikasi antar pegawai.

KATA KUNCI : Strategi Kepemimpinan, Kementerian Agama, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	4
E. Penjelasan Istilah.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori	12
1. Pengertian Strategi Kepemimpinan.....	12
2. Analisis Swot	13
3. Fungsi strategi kepemimpinan.....	14
4. Tujuan strategi kepemimpinan	15
5. Metode Peningkatan Kinerja Pegawai.....	17
6. Kinerja kerja pegawai.....	17
7. Metode Peningkatan Kinerja pegawai.....	19
8. Implementasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja.....	19
9. Pengukuran Kinerja Pegawai	21
10. Kementerian Agama.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Fokus Penelitian.....	25
D. Informan Penelitian.....	25
E. Instrumen Penelitian.....	26

F. Teknik Pengumpulan Data	26
G. Tehnik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan Temuan.....	51
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4 : Instrumen Pertanyaan Penelitian
- Lampiran 5 : Bukti Plagiasi
- Lampiran 6 : Dokumentasi
- Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Strategi Kepimpinan adalah suatu rancangan atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemilihan strategi kepemimpinan yang tepat bergantung pada situasi, budaya organisasi, dan karakteristik pengikut. Pemimpin yang efektif sering mengombinasikan berbagai strategi sesuai dengan kebutuhan dan konteks organisasi.¹

Hubungan kepemimpinan dan strategis ialah pendekatan seorang pemimpin untuk memotivasi dan membimbing semua anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan mereka dan memaksimalkan kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi harus memiliki model komunikasi yang baik dan harus memberikan kepuasan terbesar bagi organisasi dan pelayanan publik.

Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ju

Kementerian Agama dibentuk pada 3 Januari 1946 dengan Menteri Agama pertama Haji Mohammad Rasjidi. Kementerian Agama adalah salah satu lembaga yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama. Dalam kedudukannya sebagai pelayan masyarakat di bidang pembangunan keagamaan dan pendidikan, tidak terlepas dari pedoman dan ketentuan undang undang serta kebijakan kantor kementerian Agama Kabupaten

¹ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Simeulue berdasarkan kebijakan Kepala Kantor wilayah kementerian Agama Provinsi Aceh. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue adalah instansi vertikal yang bertanggung jawab langsung kepada kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Aceh. Kantor kementerian agama Kabupaten Simulue beralamat di jln. Letkol Ali Hasan KM.05 Desa Linggi Kecamatan Simeulue Timur dengan jarak tempuh \pm 5 km dari pusat ibu kota Sinabang.

Kementerian Agama Kabupaten Simeulue juga menerapkan SOP (Standar Oprasional Prosedur) yang merupakan pemenuhan tuntutan peraturan menteri pemberdayaan aparatur negara nomor 35 tahun 2012 agar setiap instansi yang menjalankan pelayanan terpadu memiliki ketentuan standar dalam memberikan pelayanan. Maka dengan demikian pelayanan ini menjadi acuan dalam memberi kepastian layanan kepada masyarakat sebagi pengguna layanan dan juga acuan kinerja pelaksana layanan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue dan menjadi bahan evaluasi layanan bagi ASN pemberi layanan dimasa-masa yang akan datang.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Siemeulue pada tahun 2022 mengevaluasi kinerja kepegawaian dengan cara menerapkan kekompakan ASN dan menjalankan amanah serta bertanggung jawab atas kepegawaiannya yang sangat baik sehingga Kementerian agama kabupaten semeulue tersebut meraih peringkat pertama se-Aceh dalam kinerja pelaksanaan anggaran tahun 2022, ini tak luput dari strategi kepemimpinan dalam merancang atau pendekatan yang digunakan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, berdasarkan informasi yang penulis peroleh saat melakukan observasi atau pengamatan di kantor Kementerian Agama Simeulue, pencapaian ini memunculkan banyak pertanyaan dan keheranan dari pihak masyarakat sekitar terkait kelayakan atau kesesuaian atas prestasi yang dicapai oleh pihak kementerian agama yang ada di Kabupaten Simeulue dengan kinerja kepegawaiannya. Pada akhirnya, hal ini memicu banyak perdebatan tentang bagaimana kementerian agama kabupaten Simeulue bisa memperoleh predikat demikian. Oleh karena itu, diperlukannya informasi atau data yang dapat meluruskan atau menjadi klarifikasi dari permasalahan ini.

Dari uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk menyusun karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul “**Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi baik, diantaranya:

1. Manfaat Teori:
 - a. Dapat digunakan sebagai informasi tambahan bagi pembaca dan untuk referensi bagi yang peneliti lain.
 - b. Sebagai perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan perkembangan Ilmu Manajemen Dakwah tentang strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kemeterian Agama kabupaten Simeulue.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini dapat bermanfaat lebih besar untuk menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan serta mengetahui bagaimana strategis kepemimpinan kepala kantor Agama di Kabupaten Siemuelue dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
 - b. Bagi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
 - 1) Penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi serta tolak ukur keberhasilan Mahasiswa dalam menjalankan segala tugas yang di peroleh dalam program studi manajemen dakwah.
 - 2) Penelitian ini dapat dijadikan suatu rujukan bagi mahasiswa dan mahasiswi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dalam

melakukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Kantor Kementerian Agama

Penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan evaluasi bagi kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue agar selalu melaksanakan perintah dari seorang kepala Kementerian Agama serta menjaga nama baik lembaga.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memberikan penafsiran serta memudahkan dalam memahami maksud dari judul skripsi maka perlu menguraikan istilah-istilah yang terdapat dalam judul skripsi berikut:

1. Strategi Kepemimpinan

Strategi kepemimpinan adalah upaya pengelolaan terencana dalam menjalankan organisasi. Strategi meliputi merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir serta mengawasi, melanjutkan kegiatan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, lebih dari itu bernilai ibadah mencapai kemuliaan, kehormatan, serta keridhaan Allah SWT. Implementasi manajemen strategi dengan kendali syariaah akan membawa organisasi berorientasi pada pencapaian empat hal utama yaitu Target hasil (profit materi dan benefit non materi). Yang kedua, pertumbuhan (terus meningkat). Yang ketiga, keberlangsungan (dalam kurun waktu selama mungkin). Yang keempat, keberkahan dan keridhaan Allah.²

2. Kinerja Pegawai

Menurut Lijan Poltak Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai

² Ansori Muhammad, *Sejarah Strategi: Dasar Prinsip dan Pengembangan*, (<https://strategiusaha.wordpress.com>, 2010)

didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.³ Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.⁴

3. Kementerian Agama

Kementerian Agama adalah salah satu kementerian di Indonesia yang bertanggung jawab dalam mengurus dan mengelola bidang keagamaan di Indonesia. Kementerian Agama Republik Indonesia (disingkat Kemenag) merupakan kementerian yang membidangi urusan agama di Indonesia. Kementerian Agama memiliki beberapa fungsi utama, antara lain:

1. Perumusan dan penetapan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat Islam, Kristen Protestan, Katolik, Hindu, Buddha, dan Khonghucu.
2. Koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan pelaksanaan tugas tertentu di bidang keagamaan.
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama.

³ Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), hal. 480

⁴ Ismail, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana, 2013), h.

4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama.

Dengan adanya Kementerian Agama, diharapkan dapat terciptanya kerukunan antar umat beragama, terjaminnya pelayanan dan pembinaan kehidupan beragama, serta terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian dengan tema yang sama dalam penelitian ini yang telah digunakan para peneliti sebagai bahan komparatif untuk menentukan perbedaan antara penelitian mereka. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dan mempunyai relevansi dengan penelitian ini:

No	Nama, Tahun	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Nisa Izzakyaa tahun 2020	Strategi Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Groboga	Kualitatif	Strategi yang diterapkan oleh kepala kemenag yaitu menciptakan peraturan kedisiplinan terhadap keseluruhan karyawan, memberi deskripsi tugas secara jelas terhadap karyawannya mengenai tugas pekerjaannya, memberikan motivasi karyawan saat melakukan kerja, menciptakan pelaporan sebagai wujud evaluasi hasil kerja, memberi penghargaan terhadap karyawan	Lokas penelitian Tempat penelitian yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue	Keduanya sama-sama meneliti tentang strategi meningkatkan kinerja pegawai

				karena pencapaian kinerja dan memberi hukuman terhadap karyawan yang secara sengaja menyalahi peraturan yang sudah ditentukan Kantor Kementerian Agama Kab. Grobongan ⁵		
2	Siti Rodiah tahun 2020	Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kantor Camat Tebo Ilir Kabupaten Tebo)	Kualitatif	pertama, salah satu indikator kerja yang baik adalah dengan komunikasi, Kedua Strategi yang diterapkan oleh camat Tebo Ilir dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui memberi binaan karyawan dan training pekerjaan. Ketiga, kendala yang dihadapi yaitu masih terdapat karyawan yang tidak ingin	Lokasi penelitian tempat penelitian yang dilakukan dikantor camat Tebo Ilir Kabupaten Tebo sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue	Keduanya sama-sama meneliti tentang strategi meningkatkan kinerja pegawai

⁵ Nisa Izzakyya (2020). Strategi Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab.Groboga.

				dilakuakn pembinaan, tidak ada kedisiplinan serta kurangnya tingkatan pendidikan pegawai ⁶		
3	Linda Permata tahun 2019	Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas SumberDa ya Manusi di Pondok Pesantren Terpadu Ushuludin Penengaha n Lampung Selatan	Kualitatif	Strategi kepemimpinan melalui pengajian rutin, pemberian metode pengajaran yang baik, pemberian tambahan materi khusus, diadakannya pendidikan ahli, mengadakan musyawarah terhadap guru dan mengadakan evaluasi setiap minggunya	Fokus penelitian, terdahulu menjelaskan terkait strategi kepemimpinan guna memberi peningkatan kualitas SDM, sedangkan peneliti yang sekarang membahas strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Terdapat perbedaan pada tempat penelitian, yaitu sekarang di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, sedangkan penelitian terdahulu di Pondok Pesantren	Sama-sama menggunakan metode Penelitian kualitatif serta tekniknya yaitu dokumentasi, mewawanc arai, dan Pengamatan atau observasi.

⁶ Siti Rodiah (2020). Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kantor Camat Tebo Ilir Kabupaten Tebo).

					Terpadu Ushuludin Lampung Selatan ⁷	
--	--	--	--	--	--	--



⁷ Linda Permata (2019). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas sumberdaya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Ushuludin Penengahan Lampung Selatan.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Strategi kepemimpinan adalah upaya pengelolaan terencana dalam menjalankan organisasi. Strategi meliputi merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir serta mengawasi, melanjutkan kegiatan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, lebih dari itu bernilai ibadah mencapai kemuliaan, kehormatan, serta keridhaan Allah SWT. Implementasi manajemen strategi dengan kendali syariaah akan membawa organisasi berorientasi pada pencapaian empat hal utama yaitu Target hasil (profit materi dan banefit non materi). Yang kedua, pertumbuhan (terus meningkat). Yang ketiga, keberlangsungan (dalam kurun waktu selama mungkin). Yang keempat, keberkahan dan keridhaan Allah.⁸

- a. Kepemimpinan Transaksional Strategi ini didasarkan pada sistem penghargaan dan hukuman. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan imbalan kepada pengikut yang berhasil mencapai tujuan tersebut.⁹
- b. Kepemimpinan Partisipatif Strategi ini melibatkan pengikut dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin mendorong partisipasi dan masukan dari pengikutnya dalam merumuskan tujuan dan strategi organisasi.¹⁰
- c. Kepemimpinan Visioner Strategi ini berfokus pada menetapkan visi yang jelas dan menginspirasi pengikut untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin memberikan arahan dan motivasi untuk mewujudkan visi tersebut.¹¹

⁸ Ansori Muhammad, *SejarahStrategi:-Dasar Prinsipdan Pengembangan*, <https://strategiusaha.wordpress.com>, 2010)

⁹ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates (Burns, 1978, hlm. 18-28).

¹⁰ Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row. (Vroom & Yetton, 1973, hlm. 45-70).

¹¹Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh, PA:

- d. Kepemimpinan Otentik Strategi ini menekankan pada pemimpin yang jujur, terbuka, dan memiliki integritas. Pemimpin membangun hubungan yang tulus dengan pengikutnya dan menjadi teladan dengan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai yang dianut.¹²
- e. Kepemimpinan Karismatik Strategi ini bergantung pada daya tarik pribadi dan kharisma pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya.
- f. Kepemimpinan Pelayan Strategi ini menekankan pada melayani kebutuhan dan kepentingan pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pendukung dan fasilitator bagi pengikutnya.

2. Analisis Swot

Analisis SWOT adalah sebuah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (Strength), kelemahan (Weakness), peluang (Opportunity) dan ancaman (Threat) yang terjadi dalam proyek atau di sebuah usaha bisnis, atau mengevaluasi lini-lini produk sendiri maupun pesaing. Untuk melakukan analisis, ditentukan tujuan usaha atau mengidentifikasi objek yang akan dianalisis. Kekuatan dan kelemahan dikelompokkan ke dalam faktor internal, sedangkan peluang dan ancaman diidentifikasi sebagai faktor eksternal.¹³

Menurut Pearce dan Robinson SWOT adalah singkatan dari kekuatan (Strength) dan kelemahan (weakness) intern perusahaan serta peluang (opportunities) dan ancaman (threat) dalam lingkungan yang dihadapi perusahaan. Analisis SWOT merupakan cara sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor dan strategi yang menggambarkan kecocokan paling baik diantara mereka. Analisis

University of Pittsburgh Press. (Nanus, 1992, hlm. 8-27).

¹² Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. (Avolio & Gardner, 2005, hlm. 315-338).

¹³ Freddy Rangkyu, Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis, 19

ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu strategi yang efektif akan memaksimalkan kekuatan dan peluang meminimalkan kelemahan dan ancaman. Bila diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini mempunyai dampak yang sangat besar atas rancangan suatu strategik yang berhasil.¹⁴

Analisa ini secara logis dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan berkaitan dengan visi dan misi perusahaan serta tujuan perusahaan. Sehingga analisis SWOT dapat digunakan sebagai alat efektif untuk menganalisis faktor- faktor yang mempengaruhi perusahaan, sebagai proses pengambilan keputusan untuk menentukan strateg

3. Fungsi strategi kepemimpinan

- a. Menetapkan Arah dan Tujuan Strategi kepemimpinan berfungsi untuk menetapkan arah dan tujuan yang jelas bagi organisasi. Pemimpin mengomunikasikan visi, misi, dan sasaran yang ingin dicapai, sehingga seluruh anggota organisasi memiliki pemahaman dan komitmen yang sama dalam mencapai tujuan tersebut.¹⁵
- b. Memotivasi dan Memberdayakan Pengikut Strategi kepemimpinan yang efektif membantu memotivasi dan memberdayakan pengikut untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Pemimpin dapat mendorong partisipasi, memberikan inspirasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan serta pengembangan potensi pengikutnya.¹⁶
- c. Mengelola Perubahan Fungsi penting lainnya dari strategi kepemimpinan adalah membantu organisasi dalam mengelola perubahan secara efektif.

¹⁴ Pearce Robinson, Manajemen Stratejik Formulasi, Implementasi dan Pengendalian, 229.

¹⁵ Nanus, B. (1992). Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization. San Francisco, CA: Jossey-Bass

¹⁶ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

Pemimpin dapat mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada, serta mempersiapkan dan membimbing pengikutnya dalam menghadapi perubahan tersebut.¹⁷

- d. Membangun Kekompakan dan Kerja Sama Tim, Strategi kepemimpinan yang baik dapat membangun kekompakan dan kerja sama tim di dalam organisasi. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi, saling percaya, dan komunikasi yang terbuka di antara anggota tim.
- e. Mengembangkan dan Memelihara Budaya Organisasi Strategi kepemimpinan berperan dalam mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang kuat dan positif. Pemimpin dapat menetapkan nilai-nilai inti, norma, dan perilaku yang diharapkan dari anggota organisasi, serta menjadi teladan dalam mempraktikkannya.
- f. Mengambil Keputusan yang Efektif Strategi kepemimpinan membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat sasaran. Pemimpin dapat mengumpulkan informasi yang relevan, mempertimbangkan berbagai perspektif, dan membuat keputusan yang selaras dengan tujuan organisasi.
- g. Mengembangkan Bakat dan Potensi Pengikut Salah satu fungsi penting strategi kepemimpinan adalah mengembangkan bakat dan potensi pengikut. Pemimpin dapat memberikan pelatihan, mentoring, dan kesempatan untuk pertumbuhan karir, sehingga pengikut dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.

4. Tujuan strategi kepemimpinan

Tujuan utama dari strategi kepemimpinan adalah sebagai berikut, beserta referensi dan halaman:

- a. Mencapai Tujuan Organisasi Strategi kepemimpinan bertujuan untuk

¹⁷ Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menggunakan strategi yang tepat untuk mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya dalam mencapai tujuan tersebut.¹⁸

- b. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Tujuan penting lainnya dari strategi kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Dengan strategi yang tepat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi pengikut, dan mengoptimalkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik.¹⁹
- c. Memfasilitasi Perubahan dan Inovasi Strategi kepemimpinan bertujuan untuk memfasilitasi perubahan dan inovasi dalam organisasi. Pemimpin menggunakan strategi yang tepat untuk mengidentifikasi peluang, mengelola perubahan, dan mendorong kreativitas serta inovasi di antara pengikutnya.²⁰
- d. Membangun Budaya Organisasi yang Kuat Tujuan strategi kepemimpinan juga meliputi membangun budaya organisasi yang kuat dan positif. Pemimpin menggunakan strategi untuk menetapkan nilai-nilai inti, norma, dan perilaku yang diharapkan, serta menjadi teladan dalam mempraktikkannya.²¹
- e. Mengembangkan dan Memberdayakan Pengikut Strategi kepemimpinan bertujuan untuk mengembangkan dan memberdayakan pengikut. Pemimpin menggunakan strategi untuk memberikan pelatihan, mentoring, dan kesempatan pertumbuhan karir, sehingga pengikut dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar.
- f. Membangun Kepercayaan dan Komitmen Tujuan lain dari strategi

¹⁸ Yukl, G., & Lepsinger, R. (2005). Why integrating the leading and managing roles is essential for organizational effectiveness. *Organizational Dynamics*, 34(4), 361-375.

¹⁹ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

²⁰ Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

²¹ Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass

kepemimpinan adalah membangun kepercayaan dan komitmen di antara pengikut. Pemimpin menggunakan strategi yang tepat untuk membangun hubungan yang tulus, mempraktikkan transparansi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan dan partisipasi pengikut.

5. Metode Peningkatan Kinerja Pegawai

Pelatihan dan pengembangan metode ini melibatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui program pelatihan yang terstruktur sehingga memberikan pemberian umpan balik yang konstruktif secara reguler dan konstruktif dapat membantu pegawai memahami area yang perlu ditingkatkan.

Penetapan tujuan yang jelas (goal setting) menetapkan tujuan yang smart (specific, measurable, achievable, relevant, time-bound) dapat membantu pegawai fokus pada prioritas sehingga sistem manajemen kinerja mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang komprehensif untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dan memberikan program penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai lainnya.

Menciptakan lingkungan kerja yang positif membangun budaya organisasi yang mendukung dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan pemimpin harus lebih memonitoring pegawai sehingga dapat membantu pengembangan keterampilan dan karir pegawai. Serta penggunaan teknologi memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.²²

6. Kinerja kerja pegawai

²² Human Resource Management, 16 th Edition. Pearson. Halaman 310-311.

Kinerja kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan. Berikut adalah pembahasan lebih lanjut tentang kinerja kerja pegawai beserta referensi dan halaman:

Pengertian Kinerja Kerja Pegawai Kinerja kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja Pegawai Kinerja kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan (pengetahuan, keterampilan, dan sikap), motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Penilaian Kinerja Kerja Pegawai Penilaian kinerja kerja pegawai merupakan proses evaluasi terhadap kinerja pegawai secara sistematis dan objektif, yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan terkait promosi, kompensasi, atau pengembangan karir pegawai.²³

Metode Penilaian Kinerja Kerja Pegawai Terdapat beberapa metode penilaian kinerja kerja pegawai, seperti skala rating, daftar periksa, metode insiden kritis, pendekatan naratif, dan metode manajemen berdasarkan sasaran (MBO). Tujuan Penilaian Kinerja Kerja Pegawai Penilaian kinerja kerja pegawai bertujuan untuk membantu pengambilan keputusan terkait promosi, kompensasi, dan pengembangan karir pegawai, serta untuk memberikan umpan balik kepada

²³ Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

pegawai tentang kekuatan dan kelemahan mereka.²⁴

Manfaat Penilaian Kinerja Kerja Pegawai Penilaian kinerja kerja pegawai memberikan manfaat, seperti meningkatkan motivasi pegawai, meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, membantu pengambilan keputusan terkait penempatan pegawai, dan membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai.²⁵

7. Metode Peningkatan Kinerja pegawai

Metode untuk meningkatkan Kinerja Pegawai metode peningkatan kinerja pegawai ialah seperti pelatihan dan Pengembangan Penetapan Tujuan dan Manajemen Kinerja

1. Sistem Penghargaan dan Insentif
2. Lingkungan Kerja yang Mendukung
3. Komunikasi yang Efektif
4. Pemberdayaan Karyawan
5. Rotasi Pekerjaan dan Pengayaan Tugas
6. Umpan Balik yang Konstruktif
7. Mentoring dan Coaching
8. Teknologi dan Alat yang Tepat

8. Implementasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja

Dalam organisasi, peran dan fungsi pemimpin dalam memfasilitasi

²⁴ Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management (10th ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western.

²⁵ Dessler, G. (2015). Human Resource Management (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson

pembentukan organisasi diharapkan lebih dominan. Dalam hal ini, pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai berdampak pada kualitas pekerjaan yang sesuai dengan harapan²⁶. Berikut ini adalah hal-hal yang harus dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai:

a. Pembinaan Disiplin

Pemimpin menerapkan disiplin dengan cara yang membantu karyawan meniru dan meningkatkan standar perilaku mereka dan menggunakan penegakan aturan sebagai sarana menegakkan disiplin. Karena jika sistem organisasinya baik maka akan lebih mudah untuk menerapkan disiplin dalam bekerja.²⁷

b. Pembangkitan Motivasi

Salah satu teori yang dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan rujukan adalah Teori Hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow. Dalam konsep motivasi Maslow, manusia memiliki lima tingkat kebutuhan.²⁸ yaitu:

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis), yaitu kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, papan. Misalnya kebutuhan makan dan minum, istirahat, dan lain-lain.
- 2) *Safety and security needs* (Kebutuhan rasa aman), yaitu tahap dimana seseorang menginginkan terpenuhinya kepastian, seperti jaminan pensiun, asuransi, kondisi kerja yang menyenangkan, dan lain-lain.
- 3) *Social needs* (Kebutuhan untuk rasa memiliki), yaitu kebutuhan meliputi emosi manusia seperti kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, untuk berkomunikasi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) *Estemeem Needs* (Kebutuhan akan harga diri), yang didefinisikan

²⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, h. 82

²⁷ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Rosyada Karya, 2004), h. 118

²⁸ Abraham Maslow, *Teori Hierarki Motivasi*, (Jakarta: Hasibuan, 2012), h. 34

sebagai keinginan untuk dihormati serta dihargai oleh orang lain.

- 5) *Self-actualization Needs* (Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri), yaitu kebutuhan untuk menggunakan bakat, keterampilan, dan potensi mereka.²⁹

c. Penghargaan

Penghargaan penting dalam meningkatkan aktivitas produktif dan mengurangi aktivitas yang kurang produktif. Karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka ketika mereka diberi penghargaan. Selain itu, penghargaan harus digunakan secara bijaksana, hemat dan efektif, sehingga tidak menimbulkan efek negatif.³⁰

9. Pengukuran Kinerja Pegawai

Standar kerja dapat ditentukan berdasarkan isi pekerjaan dan dapat dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan. Standar kerja harus diukur dan dipahami dengan jelas untuk memfasilitasi evaluasi kinerja. Standar kinerja dapat ditentukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a. Job Quantity adalah dimensi ini menggambarkan jumlah pekerjaan yang diciptakan oleh individu atau organisasi yang merupakan syarat untuk menjadi pekerjaan tetap.
- b. Kualitas kerja, Kualitas kerja setiap orang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menciptakan pekerjaan dengan kualitas tertentu yang ditentukan oleh organisasi.
- c. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu setiap tugas memiliki persyaratan tersendiri, misalnya pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain.
- d. Kehadiran waktu, jenis pekerjaan tertentu mengharuskan kehadiran karyawan agar dapat menyelesaikan tepat waktu. ada beberapa pekerjaan

²⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan...*, h. 101

³⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan...*, 194-195

yang menuntut orang untuk tersedia selama delapan jam per hari, lima hari per-minggu.

- e. Kemampuan untuk bekerja sama, satu karyawan tidak dapat menangani semua tugas. Beberapa pekerjaan mungkin memerlukan partisipasi dua atau lebih pekerja, yang membutuhkan kerja sama pekerja.³¹

10. Kementerian Agama

Kementerian Agama dibentuk pada 3 Januari 1946 dengan Menteri Agama pertama Haji Mohammad Rasjidi. Kementerian Agama adalah salah satu lembaga yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama. Dalam kedudukannya sebagai pelayan masyarakat di bidang pembangunan keagamaan dan pendidikan.

Kementerian Agama memiliki beberapa fungsi utama, antara lain:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat Islam, Kristen Protestan, Katolik, Hindu, Buddha, dan Khonghucu.
- b. Koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan pelaksanaan tugas tertentu di bidang keagamaan.
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama.
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama.

Tujuan dan manfaat Kementerian Agama Republik Indonesia:

Tujuan :

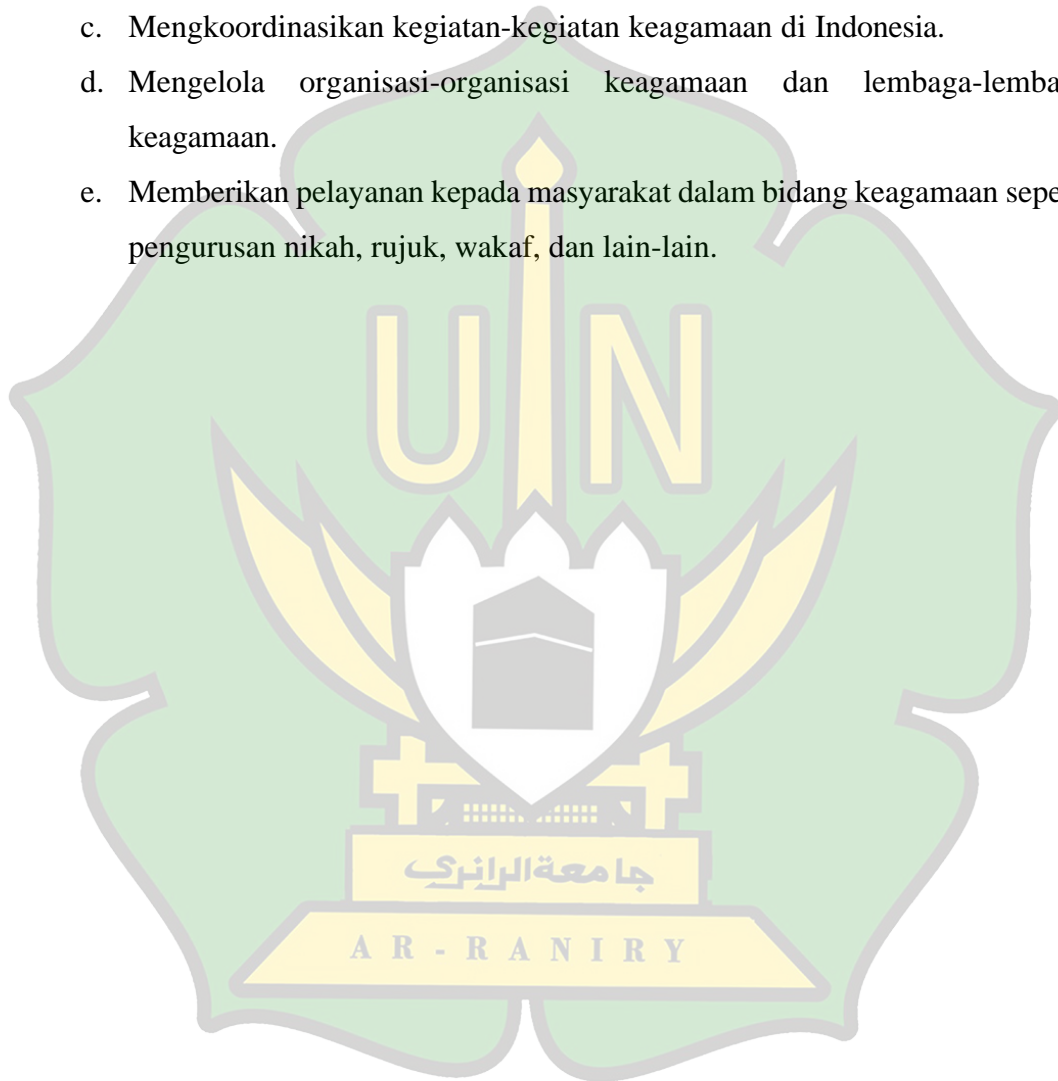
- a. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
- b. Menjamin terpenuhinya hak-hak warga negara untuk memeluk agama dan kepercayaannya

³¹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management*, h. 425

- c. Memelihara kerukunan hidup antar umat beragama

Manfaat:

- a. Memberikan pembinaan dan bimbingan kepada masyarakat dalam menjalankan ajaran agama.
- b. Menyelenggarakan pendidikan agama dan pendidikan keagamaan
- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan keagamaan di Indonesia.
- d. Mengelola organisasi-organisasi keagamaan dan lembaga-lembaga keagamaan.
- e. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang keagamaan seperti pengurusan nikah, rujuk, wakaf, dan lain-lain.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif secara sederhana dapat dinyatakan adalah meneliti informan sebagai suatu subjek penelitian dalam lingkungan kehidupan sehari-hari.³² Oleh karena itu, peneliti kualitatif sebisa mungkin berinteraksi secara dekat dengan informan, mengenai secara akrab bagaimana kehidupan mereka, mengamati dan mengikuti alur kehidupan informan secara wajar.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut M. Nasir metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, objek, sistem pemikiran, kondisi dan suatu peristiwa atau fenomena pada masa sekarang.³³

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis menggunakan metode deskriptif dalam pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan dan menganalisa “Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat untuk memperoleh sumber data yang akan di lakukan oleh peneliti. Penelitian lapangan dilakukan untuk mengetahui

³² Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2009), hal. 23

³³ M. Nasir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hal, 54.

gambaran umum mengenai sesuatu yang berhubungan dengan sasaran penelitian sehingga sesuai dengan kebutuhan peneliti. Adapun lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah Kementerian Agama kabupaten Simeulue di relokasikan di wilayah yang lebih strategis yaitu berada tidak jauh dari pusat kota sinabang yang terletak di kecamatan simeulue timur di jalan Sinabang Luan Balu KM. 05 Desa Linggi Telp. (0650) 21027. Adapun alasan peneliti memilih lokasi ini karena lokasi tersebut sesuai dengan permasalahan yang ingin peneliti lakukan penelitian.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan ungkapan rumusan masalah tersebut di atas, disusunlah fokus penelitian dalam rangka mempermudah pengumpulan data. Adapun yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah:

1. Strategi kepemimpinan kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?

D. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai informan utama adalah para pegawai di kantor Kementerian Agama kabupaten simeulue. Di antara para pegawai yang direncanakan tersebut adalah : Kepala Kantor Kementerian Agama kabupaten simeulue, Kepala Sub Bidang Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue serta beberapa Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue yang dapat memberikan data, fakta dan informasi sesuai dengan reformasi birokrasi dalam Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”

E. Instrumen Penelitian

Alat penelitian itu sendiri sangat penting untuk keberhasilan penelitian. Orang-orang sangat terlibat dalam proses penelitian, termasuk pengumpulan data, yang merupakan ciri khas penelitian kualitatif. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini terdiri dari dua bagian:

1. Instrumen utama, yaitu peneliti sendiri yang terlibat langsung di lapangan dan menggunakan logika dan pemikiran analitik untuk memverifikasi atau menyimpulkan fenomena yang dikaji.
2. Instrumen pendukung, yaitu alat atau sarana yang digunakan peneliti untuk membuat verifikasi atau kesimpulan yang akurat dan akurat, seperti kamera video, alat tulis, dan tempat mencatat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peneliti dan semua alat yang digunakan sebagai pelengkap dalam melakukan penelitian karena mereka secara aktif menggunakan alat tersebut untuk berpartisipasi di lapangan, mencatat peristiwa yang terjadi, menganalisis data, fakta, informasi, dan dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan penelitian yang menyeluruh.³⁴

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung

³⁴ Sugiono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), (Bandung: Alfabeta, 2014) hal 16

penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting, karena data yang ada dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan:

1. Observasi

Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.³⁵ Observasi berarti pengamatan, adapun metode observasi adalah cara memperoleh data dengan menggunakan indera, terutama pengelihatian dan pendengaran. Dalam hal ini, peneliti dengan berpedoman kepada penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang “ Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan lebih mendalam. Dengan cara berkomunikasi dua arah secara langsung dengan informan atau subjek penelitian, hal ini memudahkan peneliti untuk menggali data. Secara sederhana, wawancara diartikan sebagai seni menantakan sesuatu dengan alat pertanyaan yang benar.³⁶

Wawancara atau Interview adalah sebuah percakapan langsung (face to face) antara

³⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung : Alfabeta, 2014), hal. 64

³⁶ Asep Saeful Muhtadi, Agus Ahmad Syafei, *Metode Penelitian Dakwah* (Bandung : Pustaka Setia, 2003), Hal. 161

peneliti dan informan, dalam proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab.³⁷ Dalam penelitian ini, proses interview (wawancara) dilakukan untuk mendapatkan data dari informan tentang “Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada 4 orang yaitu :

- a. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue
- b. Kepala Sub Bidang Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue
- c. Beberapa Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya³⁸. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh sejarah pribadi. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto- foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.³⁹ Teknik ini penulis lakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi secara tertulis melalui dokumen-dokumen, foto-foto tentang “ Strategi

³⁷ W. Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Pt. Gramedia, 2004), Hlm.119

³⁸ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hal .231

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&B), (Bandung, Alfabeta, 2013), Hal 422.

Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”.

G. Tehnik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data bertujuan untuk menganalisa data yang telah terkumpul dalam penelitian ini. Setelah data dari lapangan terkumpul dan disusun secara sistematis, maka langkah selanjutnya penulis akan menganalisa data tersebut.⁴⁰

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu data analisa dengan menggambarkan atau memaparkan fenomena-fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian data tersebut dianalisis dan memperoleh kesimpulan. Seperti penjelasan Murdiyatomoko dan Handayani yang diikuti oleh Upi Zahra tentang analisi data yakni secara garis besar, pengelolaan data kualitatif tiga alur kegiatan.

1. Reduksi Data

Pada bagian awal proses analisa dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara dengan responden/ informan observasi yang dituliskan dalam lembaran observasi lapangan. Data-data tersebut

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Bulan Bintang, 2003), hal 59.

tak lain adalah kesimpulan kata-kata mentah yang masih perlu dibaca, dipelajari dan ditelaah lebih lanjut. Untuk mengubah kata-kata mentah tersebut menjadi lebih bermakna, maka peneliti mengadakan reduksi data. Reduksi data adalah suatu kegiatan yang berupa penajaman analisis, penggolongan data, pengarahan data, pembuangan data yang tidak perlu dan pengorganisasian sedemikian rupa untuk bahan penarikan kesimpulan

2. Penyajian Data

Setelah ditemukan hasil olahan data mentah hadir dalam bentuk kalimat yang mudah dicerna, selanjutnya peneliti menganalisa masing-masing kasus tersebut, peneliti kembali melakukan analisa dengan mengkombinasikan berbagai kasus, yang selanjutnya data tersebut dijadikan panduan untuk menjawab semua pertanyaan yang terdapat pada perumusan masalah dengan cara menganalisisnya dalam bentuk narasi yang bersifat deskriptif sehingga tujuan dari penelitian ini dapat terjawab.

3. Penarikan kesimpulan (verifikasi)

Sedangkan pada tahap akhir, data yang tersaji pada analisa antar kasus dan kasusnya yang berisi jawaban atas tujuan penelitian kualitatif diuraikan secara singkat, sehingga mendapatkan kesimpulan mengenai “Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue

Kementerian Agama di bentuk Sekitar 5 bulan setelah kemerdekaan Indonesia tepatnya tanggal 3 Januari 1946 lahirlah Kementerian Agama dengan Penetapan Pemerintah Nomor 1/SD Tahun 1946. Berdasarkan penetapan Menteri Agama Nomor: 6 Tahun 1956, tanggal 1 Maret 1956 maka tanggal 3 Januari 1946 ditetapkan sebagai hari “berdirinya Departemen Agama RI”. Pada peringatan ulang tahun Departemen Agama ke 34, tanggal 3 Januari 1980 peringatan tersebut diubah sebutannya menjadi “Hari Amal Bhakti Departemen Agama” disingkat “HAB Depag” dengan motto “IKHLAS BERAMAL”.

Sejarah awal terbentuknya Sejarah awal nama Departemen agama Kabupaten Simeulue menurut KMA nomor 6 tahun 1977 yang ditindak lanjuti dengan KMA nomor 45 tahun 1981 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama, Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota dan Balai Diklat Pendidikan Teknis Keagamaan. saat itu jauh sebelumnya Departemen Agama telah mengalami beberapa pergantian nama mulai dari nama Kantor Kepenghuluan Kabupaten dan selanjutnya berubah lagi menjadi Kantor Urusan Agama Tingkat II.

Hal ini berdasarkan KMA nomor 47 tahun 1963 tentang perencanaan Organisasi dan tata kerja Departemen. Dan terakhir pergantian nama hingga saat ini menjadi Kementerian Agama kabupaten Simeulue terhitung mulai tanggal 28

Januari 2010 sesuai dengan PMA nomor 1 tahun 2010 tentang perubahan Penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue merupakan pusat penyelenggaraan keagamaan yang saat ini dipimpin oleh Bapak H.NASHRULLAH, S.Ag. Kementerian Agama kabupaten Simeulue di relokasikan di wilayah yang lebih strategis yaitu berada tidak jauh dari pusat kota sinabang yang terletak di kecamatan simeulue timur di jalan Sinabang Luan Balu KM. 05 Desa Linggi Telp. (0650) 21027. Sehingga dapat mempermudah jangkauan jarak tempuh masyarakat dari berbagai kecamatan yang ada di Kabupaten Simeulue.⁴¹

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue

a. Visi

Terwujudnya Masyarakat Simeulue Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri Dan Sejahtera Lahir Dan Batin.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan Masyarakat dan kerukunan umat beragama;
2. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama;
3. Meningkatkan kualitas pendidikan agama dan pendidikan keagamaan;
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah;
5. Meningkatkan tata kelola Zakat dan Wakaf;
6. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa;⁴²

3. Struktur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue

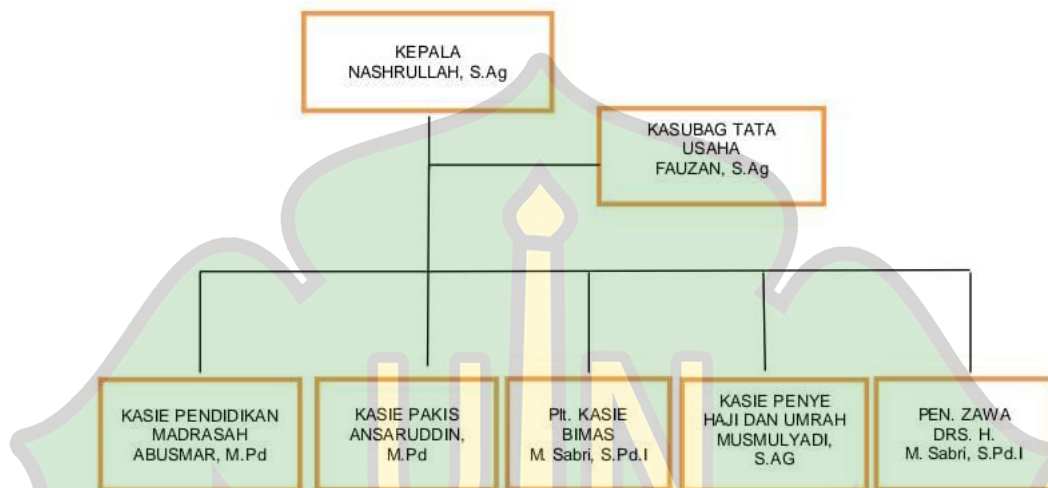
⁴¹ Sumber Rujukan: Profil Kementerian Kabupaten Simeulue Tahun 2024

⁴² Sumber Rujukan: Profil Kementerian Kabupaten Simeulue Tahun 2024

Struktur Organisasi

Gambar 1

Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kab. Simeulue



Struktur Organisasi kantor kementerian Agama Kabupaten Simeulue.⁴³

1. Kepala Kementerian Agama

Kepala Kementerian Agama Kabupaten Simeulue mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Memimpin pelaksanaan tugas Kantor Kementerian Agama di tingkat kabupaten/kota.
- b. Mengkoordinasikan program-program keagamaan di wilayahnya
- c. Melaksanakan kebijakan teknis di bidang penyelenggaraan haji dan umrah
- d. Mengelola pendidikan madrasah dan pendidikan agama
- e. Membina kerukunan umat beragama di wilayahnya.⁴⁴

⁴³ Dokumentasi Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024

⁴⁴ Sumber Dokumen Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024

2. Kepala Sub Bagian (Kasubag) Tata Usaha Di Kementerian Agama

Kepala Sub Bagian (Kasubag) Tata Usaha di Kementerian Agama mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Pengelolaan administrasi umum
 - a. Mengelola surat-menyurat dan kearsipan
 - b. Mengatur agenda dan jadwal pimpinan
 - c. Mengelola dokumentasi kegiatan kantor
2. Pengelolaan kepegawaian
 - a. Mengurus administrasi kepegawaian
 - b. Memantau absensi dan kinerja pegawai
 - c. Mengelola data dan informasi kepegawaian
3. Pengelolaan keuangan
 - a. Menyusun anggaran dan laporan keuangan
 - b. Mengawasi penggunaan anggaran
 - c. Mengelola pembayaran gaji dan tunjangan pegawai
4. Pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga kantor
 - a. Mengatur pengadaan dan inventarisasi barang
 - b. Mengelola pemeliharaan gedung dan fasilitas kantor
 - c. Mengkoordinasikan keamanan dan kebersihan kantor
5. Koordinasi dan pelayanan administrasi
 - a. Mengkoordinasikan pelayanan administrasi antar bagian
 - b. Memfasilitasi rapat-rapat dan pertemuan internal
 - c. Menjadi penghubung antara pimpinan dan staf
6. Pelaporan
 - a. Menyusun laporan berkala tentang kegiatan tata usaha
 - b. Membuat evaluasi kinerja sub bagian tata usaha
 - c. Menyiapkan bahan-bahan laporan untuk pimpinan⁴⁵

3. Kasie Pendidikan Madrasah Di Kementerian Agama Kabupaten

⁴⁵ Sumber Dokumen Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024

Simeulue

Kepala Seksi (Kasie) Pendidikan Madrasah di Kementerian Agama

Kabupaten Simeulue mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan program pendidikan madrasah
 - a. Menyusun rencana kerja dan anggaran seksi pendidikan madrasah
 - b. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan madrasah
2. Pembinaan dan pengembangan madrasah
 - a. Melakukan pembinaan terhadap madrasah di wilayah kerjanya
 - b. Mengkoordinasikan pengembangan kurikulum madrasah
 - c. Memfasilitasi peningkatan mutu pendidikan madrasah
3. Pengelolaan data dan informasi
 - a. Mengelola sistem informasi pendidikan madrasah
 - b. Mengumpulkan dan menganalisis data terkait madrasah
4. Pengawasan dan evaluasi
 - a. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pendidikan madrasah
 - b. Menyusun laporan pelaksanaan program pendidikan madrasah
5. Koordinasi dengan pihak terkait
 - a. Berkoordinasi dengan instansi terkait dalam pengembangan pendidikan madrasah
 - b. Memfasilitasi kerjasama antara madrasah dengan lembaga lain
6. Pengelolaan bantuan operasional
 - a. Mengkoordinasikan penyaluran bantuan operasional sekolah (BOS) untuk madrasah
 - b. Memantau penggunaan dana bantuan operasional
7. Pengembangan sumber daya manusia
 - a. Memfasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan madrasah
 - b. Mengkoordinasikan program sertifikasi guru madrasah
8. Pengelolaan sarana dan prasarana

- a. Memfasilitasi pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana madrasah
- b. Mengawasi penggunaan sarana prasarana pendidikan madrasah.⁴⁶

4. Kasie pakis kementerian Kabupaten Simeulue

Kepala Seksi (Kasie) Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam (PAKIS) di

Kementerian Agama Kabupaten Simeulue mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan program
 - a. Menyusun rencana kerja dan anggaran seksi PAKIS
 - b. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan agama dan keagamaan Islam
2. Pembinaan pendidikan agama Islam
 - a. Mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan agama Islam di sekolah umum
 - b. Melakukan pembinaan terhadap guru pendidikan agama Islam
3. Pengembangan pendidikan keagamaan Islam
 - a. Membina dan mengembangkan lembaga pendidikan keagamaan Islam seperti pondok pesantren, madrasah diniyah, dan TPQ
 - b. Memfasilitasi pengembangan kurikulum pendidikan keagamaan Islam
4. Pengelolaan data dan informasi
 - a. Mengelola sistem informasi pendidikan agama dan keagamaan Islam
 - b. Mengumpulkan dan menganalisis data terkait PAKIS
5. Pengawasan dan evaluasi
 - a. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pendidikan agama dan keagamaan Islam
 - b. Menyusun laporan pelaksanaan program PAKIS
6. Koordinasi dengan pihak terkait
 - a. Berkoordinasi dengan instansi terkait dalam pengembangan pendidikan agama dan keagamaan Islam
 - b. Memfasilitasi kerjasama antara lembaga pendidikan keagamaan dengan

⁴⁶ Sumber Dokumen Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024

lembaga lain

7. Pengembangan sumber daya manusia
 - a. Memfasilitasi peningkatan kompetensi guru pendidikan agama Islam dan tenaga pendidik keagamaan
 - b. Mengkoordinasikan program sertifikasi guru pendidikan agama Islam
8. Pengelolaan bantuan operasional
 - a. Mengkoordinasikan penyaluran bantuan operasional untuk lembaga pendidikan keagamaan Islam
 - b. Memantau penggunaan dana bantuan.⁴⁷

5. Plt. Kasie Bimas Kementerian Agama Kabupaten Simeulue

Fungsi Pelaksana Tugas (Plt.) Kepala Seksi (Kasie) Bimbingan Masyarakat (Bimas) di Kementerian Agama Kabupaten Simeulue mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan program
 - a. Menyusun rencana kerja dan anggaran seksi Bimas
 - b. Merumuskan kebijakan teknis di bidang bimbingan masyarakat
2. Pembinaan keagamaan
 - a. Mengkoordinasikan kegiatan pembinaan keagamaan di masyarakat
 - b. Memfasilitasi pelaksanaan program-program keagamaan
3. Pengembangan lembaga keagamaan
 - a. Membina dan mengembangkan lembaga-lembaga keagamaan di masyarakat
 - b. Memfasilitasi kegiatan organisasi keagamaan
4. Pengelolaan data dan informasi
 - a. Mengelola sistem informasi bimbingan masyarakat
 - b. Mengumpulkan dan menganalisis data terkait kehidupan beragama
5. Pengawasan dan evaluasi

⁴⁷ Sumber Dokumen Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024

- a. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program bimbingan masyarakat
- b. Menyusun laporan pelaksanaan program Bimas
6. Koordinasi lintas sektoral
 - a. Berkoordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan program bimbingan masyarakat
 - b. Memfasilitasi kerjasama antar lembaga keagamaan dan pemerintah
7. Pembinaan kerukunan umat beragama
 - a. Mengkoordinasikan program-program kerukunan antar umat beragama
 - b. Memfasilitasi dialog antar umat beragama
8. Pelayanan keagamaan
 - a. Mengkoordinasikan pelayanan nikah dan rujuk (bagi umat Islam)
 - b. Memfasilitasi pelayanan haji dan umrah.⁴⁸

6. Seksi Penye Haji dan Umroh Kementerian Agama Kabupaten Simeulue

Seksi Penyelia Haji dan Umroh di Kementerian Agama Kabupaten

Simeulue mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perencanaan dan pengorganisasian: Menyusun rencana kerja tahunan terkait penyelenggaraan haji dan umroh di tingkat nasional.
- b. Regulasi: Membantu menyusun kebijakan dan peraturan terkait penyelenggaraan ibadah haji dan umroh.
- c. Koordinasi: Mengoordinasikan dengan berbagai pihak terkait, termasuk Kedutaan Arab Saudi, maskapai penerbangan, dan penyedia layanan di tanah suci.
- d. Pengawasan: Melakukan pengawasan terhadap Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umroh (PPIU) dan Penyelenggara Ibadah Haji Khusus (PIHK).
- e. Pembinaan: Memberikan pembinaan kepada calon jamaah haji dan umroh,

⁴⁸ Sumber Dokumen Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024

termasuk manasik haji dan umroh.

- f. Pelayanan: Mengelola pendaftaran dan pelayanan dokumen haji dan umroh.
- g. Sistem Informasi: Mengelola sistem informasi dan database jamaah haji dan umroh.
- h. Evaluasi: Melakukan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan ibadah haji dan umroh setiap tahunnya.
- i. Penanganan masalah: Menangani dan menyelesaikan permasalahan yang muncul terkait penyelenggaraan haji dan umroh.
- j. Akreditasi: Melakukan proses akreditasi dan pengawasan terhadap lembaga-lembaga penyelenggara haji dan umroh.⁴⁹

7. Pen Zawa Kementerian Agama Kabupaten Simeulue

Penzawa di Kementerian Agama kabupaten Simeulue adalah seperti halnya adalah singkatan dari "Pengawas". Yang mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengawasan: Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Kementerian Agama.
- b. Pemeriksaan: Memeriksa pelaksanaan tugas di unit-unit kerja Kementerian Agama.
- c. Evaluasi: Mengevaluasi kinerja dan efektivitas program-program Kementerian Agama.
- d. Pelaporan: Menyusun laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan.
- e. Pencegahan penyimpangan: Mengidentifikasi potensi penyimpangan dan memberikan rekomendasi untuk pencegahannya.
- f. Investigasi: Melakukan investigasi jika ada indikasi penyimpangan atau pelanggaran.
- g. Koordinasi: Berkoordinasi dengan unit-unit terkait dalam pelaksanaan tugas pengawasan.

⁴⁹ Sumber Dokumen Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024

- h. Peningkatan kualitas: Memberikan masukan untuk peningkatan kualitas pelayanan dan tata kelola di Kementerian Agama.
- i. Pemantauan tindak lanjut: Memantau tindak lanjut dari temuan-temuan hasil pengawasan.
- j. Pembinaan: Memberikan pembinaan terkait sistem pengendalian internal kepada unit-unit kerja.⁵⁰

B. Hasil Penelitian

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang peneliti lakukan di kementerian agama kabupaten simeulue, Maka peneliti menganalisis sebagai berikut :

Kementerian Agama Kabupaten Simeulue sebagai salah satu unsur Pemerintah yang bertanggung jawab dalam membina kehidupan umat beragama terutama di sesi bimbingan Masyarakat islam (BIMAS) baik secara memberikan Pelayanan dan perlindungan hukum kepada warganya terutama yang berkaitan dengan pernikahan (Nikah dan Rujuk). Sehingga bagi masyarakat memiliki kepastian hukum dan dapat terlindungi hak-haknya dalam pernikahan. Agar suatu lembaga berjalan dengan baik dan sesuai maka diperlukannya sebuah strategi. Strategi adalah suatu cara yang digunakan agar memperoleh prestasi atau pencapaian dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran yang pasti.

Salah satu kunci keberhasilan setiap organisasi adalah peran pemimpin

⁵⁰ Sumber Dokumen Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024

dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat penting untuk bertindak dan mengarahkan sikap dan perilaku individu agar dapat bersikap dan bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan untuk mendukung pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

a. Menjalinkan Komunikasi dan Kerja sama yang baik dengan Pegawai

Strategi kepemimpinan sangatlah dibutuhkan untuk melakukan semua kegiatan yang ada di lembaga untuk meningkatkan kualitas pegawai yang ada. Pemimpin tidak bisa melakukan kegiatan semuanya sendiri, dibutuhkan kerja sama dengan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵¹

Bapak H.Nashrullah, S.Ag selaku kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue memberikan informasi mengenai strategi kepemimpinannya di kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue :

“Dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebuah lembaga kita harus saling menjaga komunikasi yang baik dengan pegawai, Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan kita dalam berkomunikasi ini sangat menentukan keberhasilan dan kelancaran dalam kehidupan bersosial. Kemampuan komunikasi tidak hanya sekedar kemampuan dalam berbicara dengan lancar saja, namun juga kemampuan dalam menyampaikan pesan kepada seseorang, dan kemampuan dalam memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang. Maka dari itu komunikasi juga memiliki peran penting dalam kelancaran aktivitas kerja.⁵²

Dari keterangan yang diberikan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, Bahwa Dalam dunia kerja, komunikasi yang tidak lancar

⁵¹ Hasil Observasi, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue,10 juli 2024

⁵² H.Nashrullah, S.Ag, wawancara, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue,11 juli 2024

sering kali menimbulkan berbagai masalah. Bahkan sebagian besar masalah bisa dikatakan sebabnya adalah komunikasi yang tidak lancar. Masalah seperti salah paham, adanya kesalahan dalam menjalankan prosedur kerja, dan lain sebagainya adalah beberapa contoh kecil banyaknya masalah yang disebabkan oleh komunikasi yang tidak tepat. Oleh karena penting bagi masing-masing kita untuk memperhatikan aspek komunikasi dalam bekerja dan memastikannya berjalan dengan tepat. Dan komunikasi dalam dunia kerja berperan sebagai penerapan sebuah peraturan dalam sebuah Lembaga. Setiap Lembaga pasti memiliki aturan masing- masing dan berfungsi untuk mencapai suatu tujuan bersama.

b. Mengontrol Kinerja pegawai.

Peranan kepemimpinan dalam mengontrol kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi dimana organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁵³

Bapak H.Nashrullah, S.Ag selaku kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue memberikan informasi mengenai strategi kepemimpinannya di kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue :

“Dalam strategi yang saya terapkan seperti mengontrol kinerja pegawai dengan cara melakukan pengecekan kesetiap ruangan pegawai dan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai selama satu minggu sekali sehingga sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh kantor kementerian Agama”⁵⁴

⁵³ Hasil Observasi, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue,10 juli 2024

⁵⁴ H.Nashrullah, S.Ag, wawancara, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue,11 juli 2024

Dari keterangan yang diberikan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, Bahwa Dalam dunia kerja pegawai harus dikontrol dan lebih di perhatikan dalam bekerja supaya tidak lalai dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kapasitas pegawai dalam pencapaian suatu tujuan sebuah organisasi.

c. Memberikan Motivasi dan pendekatan kepada Pegawai

Seorang pemimpin harus memberikan memotivasikan pegawai karna Motivasi kerja begitu penting bagi pegawai yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.maka dengan itu seorang pemimpin harus lebih memperhatikan pegawainya.

55

Bapak H.Nashrullah, S.Ag selaku kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue memberikan informasi mengenai strategi kepemimpinannya di kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue :

“Dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai dan perhatian kepada pegawai. Saya sebagai pemimpin juga harus memberikan contoh yang bagus kepada pegawai, jangan seenaknya menyuruh mereka namun kita sendiri sebagai pemimpin tidak memberikan contoh yang baik, pada dasarnya kami memberikan tugas kepada pegawai memang sesuai dengan tupoksinya masing-masing, namun seiring dengan perkembangan zaman yang selalu berubah maka para pegawai juga harus semakin mampu meningkat dalam berbagai hal, maka dari itu para pegawai sering diberi bimbingan, motivasi, dan dikontrol disetiap tugas yang diberikan”⁵⁶

⁵⁵ Hasil Observasi, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue,10 juli 2024

⁵⁶ H.Nashrullah, S.Ag, wawancara, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue,11 juli 2024

Dari keterangan yang diberikan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, Dalam bekerja seorang pemimpin harus memberikan motivasi serta pendekatan kepada pegawai sehingga pemimpin dapat menimbulkan rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

d. Melakukan Evaluasi

Melakukan Evaluasi kinerja atau rapat kepada seluruh pegawai selama satu minggu sekali dan mengadakan rapat untuk setiap bulan untuk membahas bagaimana kinerja dari masing-masing pegawai, Memberikan teladan yang baik atau contoh yang baik kepada pegawai, contohnya ketika pemimpin memberikan tugas atau pekerjaan untuk disiplin tepat waktu maka sebagai pemimpin juga harus memberikan contoh untuk disiplin tepat waktu.⁵⁷

Selain itu peneliti juga mewawancarai Kepala Sub bagian. Bapak Fauzan, S.Ag selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian memberikan informasi seputar strategi yang diterapkan kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue.

“Sebagai pegawai kita membantu bapak kepala kemenaag dalam menjalankan tugasnya seperti membantu kepala kemenag sesuai dengan tupoksi yang diberikan kepada kami, seperti saya mengerjakan dibidang koordinasi penyusunan rencana, evaluasi program dan anggaran, serta laporan-laporan, kita juga harus berkoordinasi dengan bapak kepala atau pegawai lainnya”⁵⁸

⁵⁷ Hasil Observasi, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, 10 juli 2024

⁵⁸ Fauzan, S.Ag, wawancara, Kantor Kementerian Agama kabupaten Simeulue, 12 Juli 2024

Keterangan diatas dijelaskan bahwa upaya pegawai dalam membantu kinerja pemimpin yaitu dengan cara menjalankan tupoksi yang telah diberikan kepada pegawai selain itu menjaga komonikasi juga sangatlah penting bagi sesama pegawai sehingga membuat keharmonisan serta kenyamanan berkerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue.

e. Memberikan pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan pegawai mengacu pada proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka dan memungkinkan mereka untuk maju dalam karir mereka.

Selain itu juga peneliti memewancarai Ibu Irin salah satu pegawai di Sekssi Pendidikan Agama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue juga berpendapat bahwa:

“Kita mengerjakan tugas kita sesuai tupoksi kita masing- masing dan kita saling membantu jika salah satu dari pegawai ada yang mengalami kesulitan, kita sesama pegawai juga harus menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi apalagi Kementerian Agama adalah induk dalam meleyani hal yang berkaitan dengan keagamaan”⁵⁹

Menurut penjelasan diatas merupakan strategi yang digunakan pegawai membantu pimpinan sesuai tupoksi yang diberikan dan menciptakan rasa kekeluargaan pegawai ini termasuk salah satu strategi yang diterapkan kepala Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, selain itu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat juga sangatlah penting.

f. Memberikan reward (penghargaan) dan punishment (hukuman)

⁵⁹ Irin, wawancara, Kantor kementerian Agama Kabupaten Simeulue, 12 juli 2024

kepala pegawai

“ Saya juga sebagai pemimpin di Kantor ini harus lebih profesional dalam menghadapi pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama ini, apabila pegawai dalam masa kepemimpinan saya ini berprestasi dalam bekerja baik itu prestasi individu maupun yang lain yang bersangkutan dengan Kantor Kementerian Agama, saya selaku pemimpin berikan penghargaan kepadanya walaupun dari uang pribadi saya sendiri. Maka sebaliknya apabila pegawai saya melakukan pelanggaran yang telah di tetapkan oleh kanwil Aceh, oleh karena itu saya tidak segan-segan meberikan dia hukuman kepada pegawai ”⁶⁰

Dari keterangan di atas merupakan juga strategi seorang pemimpin yang begitu tegas dan adil dalam membina serta menghadapi pegawai-pegawainya yang baik maupun buruk seperti pegawai yang mendapatkan prestasi maupun yang melakukan pelanggaran di Kantor Kementerian Agama.

Hasil dari observasi dan dokumentasi peneliti kepala Kantor kementerian Agama Kabupaten Simeulue dalam menjalankan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor kementerian agama kabupaten Simeulue dapat dikatakan baik. Dilihat dari strategi yang diterapkan oleh bapak kepala Kementerian Agama seperti menjalin komunikasi yang jelas sehingga menciptakan rasa keluargaan, Mengontrol Kinerja pegawai, Memberikan Motivasi dan pendekatan kepada Pegawai, Memberikan pelatihan dan pengembangan serta memberikan penghargaan dan hukuman kepada pegawai.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam meningkatkan Kinerja

⁶⁰ H.Nashrullah, S.Ag, wawancara, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue,11 juli 2024

Pegawai.

a. Faktor Pendukung

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan faktor pendukung dalam menjalankan tugasnya.

a. Fasilitas Kantor

Adapun wawancara bersama Bapak H.Nashrullah, S.Ag selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue memberikan informasi mengenai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pertama :

“Untuk faktor pendukungnya disini sudah tersedia fasilitas yang memadai, yang bisa digunakan untuk seluruh pegawai Kementerian Agama Simeulue dalam bekerja, bentuk pelayanan Kantor terhadap pegawai agar menunjang kinerja pegawai dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai”⁶¹

Bapak Fauza, S.Ag selaku Staff Tata Usaha Kemenag Kabupaten Simeulue memberikan informasi mengenai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai:

“faktor pendukung selama kami kerja yaitu sudah tersedianya sarana-prasarana yang memadai seperti ruangan pegawai yang nyaman dan fasilitas kegiatan kerja yang memadai”⁶²

Fasilitas kantor merupakan sarana yang sangat penting karna suatu faktor pendukung dalam aktivitas organisasi, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah /instansi pemerintah berbentuk fisik, dan digunakan dalam jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang

⁶¹ H.Nashrullah S.Ag, wawancara, 11 juli 2024

⁶² Fauzan S. Ag, wawancara, 12 juli 2024

akan datang sehingga dapat mencapai suatu tujuan.

b. Kemampuan Pegawai

Bapak H.nashrullah, S.Ag juga memberikan informasi mengenai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai yang kedua :

“Selain itu faktor pendukungnya ada kemampuan yang harus dimiliki setiap pegawai, dengan kemampuan tersebut maka akan sangat mudah bagi pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan, Kemampuan kerja pegawai sangat penting di karenakan memberikan pemahaman dan kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja pegawai”

Dalam pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa faktor penunjang kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten Simeulue yaitu dengan adanya fasilitas yang memadai serta kemampuan pada pegawai yang di anggap sudah mampu dalam melakukan pekerjaan di kantor kementerian Agama.

Di dalam kantor Kementerian agama Kabupaten Simeulue sendiri terdapat ruang utama untuk pelayanan sendiri atau yang disebut dengan PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu), dimana tempat ini digunakan untuk melayani masyarakat yang berkepentingan di Kantor Kemenag dalam berbagai kepentingan, kemudian ada ruang Kepala Kemenag, Ruang Seksi-seksi kementerian Agama yang cukup luas jika ada tamu berkunjung dan berkepentingan, dan ada ruang untuk staff atau pegawai di setiap ruangan seksi-seksi. Selain itu terdapat Aula yang cukup luas dan bisa digunakan sebagai tempat serbaguna untuk kegiatan atau acara kemenag kabupaten Simeulue.⁶³

⁶³ Observasi, kantor Kementerian Agama kabupaten Simeulue, 11 juli 2024

Dalam hal ini dengan tersedianya ruangan dan fasilitas yang memadai serta kemampuan pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue.

b. Faktor Penghambat

Seorang Pimpinan Lembaga atau Organisasi apapun akan menghadapi hambatan, tantangan, dan rintangan dengan berbagai macam jenisnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

a. Kurangnya Komunikasi antar pegawai

Dalam hal ini Faktor Penghambat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue disampaikan oleh kepala kantor kemenag Kabupaten Simeulue, Bapak H. Nashrullah S.Ag

“Untuk penghambatnya ya disini yang pertama itu pasti masih kurang SDM, itu sudah nyata karna Kabupaten Simeulue merupakan Kabupaten kepulauan di Provinsi Aceh, akan tetapi hambatan yang sesungguhnya di Kantor ini ialah kurangnya komunikasi antar pegawai karena perekrutan pegawai harus sesuai prosedur dari Kemenag RI, dan tidak serta merta memasukkan pegawai dalam kantor ini. Selain itu masih ada beberapa pegawai yang kurang kompeten pada tugas dan kurang kompak dalam melakukan pekerjaan di kantor dan setiap ada permasalahan pasti saya rolling setiap seksi-seksi yang ada di kemenag ini agar sama-sama mengetahui pekerjaan pada setiap seksi”⁶⁴

Bapak Fauzan S.Ag juga memberikan informasi mengenai hambatan yang dialami :

“Dalam pelayanan ketika bapak kepala kemenag sedang rapat atau ada acara luar kantor, kami sebagai pegawai tidak bisa memutuskan masalah tanpa pertimbangan bapak kepala, ada juga tentang pemahaman sesama pegawai kadang ada yang tidak paham terhadap masalah yang dikerjakan, jadi kita

⁶⁴ H.Nashrullah S.Ag, wawancara, 11 juli 2024

ya harus sering menjaga komunikasi agar masalah bisa terpecahkan “⁶⁵

Setiap organisasi harus lebih berkerja sama dan menjaga komunikasi antar pegawai di karnakan kerja sama dalam sebuah organisasi sangat penting bagi pegawai sehingga dapat membuat suatu kenyamanan dalam berkerja dan dapat mencapai suatu tujuan bersama-sama.

b. Ganguan teknis

Ibu Irin juga memberikan informasi mengenai hambatan yang dialami pegawai juga ialah :

“terkadang hambatannya jika ada ngangguan internet ketika saya sedang mendata guru se-kabupaten Simeulue dan terkadang terjadi pemadaman yang mengakibatkan pekerjaan hari itu tertunda, Dan kurangnya pemahaman guru baru yang ada di pendidikan keagamaan dalam naungan kemenag simeulue, terkadang kalau guru baru tidak langsung memahami , beda-beda tipe pemahamannya”⁶⁶

Selain itu peneliti juga mewawancarai ibu Ipa sulaimi :

“ya disini kan pegawainya tidak semuanya PNS, jadi tidak semua bisa mengikuti pelatihan-pelatihan dan pekerjaan yang diberikan oleh kepala, kantor wilayah, maupun dari kemenag RI pusat, jadi ya kita saling membagi ilmu yang di dapat ketika mendapat kesulitan”⁶⁷

Dari Hasil penelitian dan observasi faktor pengambat pegawai yaitu kurang memadainya SDM pegawai, sering terjadinya gangguan jaringan dan kurangnya komunikasi antar pegawai.

⁶⁵ Fauzan S. Ag, wawancara, 12 juli 2024

⁶⁶ Irin, wawancara, Kantor kementerian Agama Kabupaten Simeulue, 12 juli 2024

⁶⁷ Ipa sulaimi, wawancara , Kantor kementerian Agama Kabupaten Simeulue, 12 juli 2024

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan rumusan masalah utama dan sesuai dengan tujuan di lapangan, yaitu mengenai “Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue.” Penemuan-penemuan yang ditemukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang telah diperoleh diatas, dapat diketahui bahwa strategi-strategi yang diterapkan oleh kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Sebagai berikut :

a. Menjalinkan Komunikasi dan Kerja sama yang baik dengan Pegawai

Dengan adanya komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan yang merupakan indikator mengenai kinerja yang baik, dalam artian disini seorang pimpinan harus mengkomunikasikan masalah yang ada kepada pegawai dan menyelesaikan permasalahan tersebut dengan pegawai, sebagaimana teori menurut Purnomo “Kepemimpinan dapat dinilai dengan melihat bagaimana pemimpin berkomunikasi dengan bawahan untuk memecahkan masalah, seberapa bersedianya pemimpin melakukan perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.”⁶⁸

Kepala Kementerian Agama kabupaten Simuelue memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawainya untuk melihat kreativitas dari pegawainya. Dalam hal ini Kepala Kementerian agama Kabupaten Simeulue menerapkan kerja sama

⁶⁸ Rini Hapsah, Gaya Kepemimpinan, h. 48

yang baik serta memberikan rasa kerja kekeluargaan antara pegawai dengan pimpinan. Kerjasama pegawai Kantor Kementerian agama Kabupaten Simeulue bisa ditinjau dari bagaimana pegawai membantu pegawai yang lainnya saat mereka membutuhkan bantuan, meskipun tugas tersebut bukanlah tanggung jawab mereka.

b. Mengontrol Kinerja pegawai.

Untuk dapat menilai kinerja setiap pegawai dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsi utamanya, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue menciptakan inovasi dengan mengontrol kesetiap ruangan pegawai. Dengan hal ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue mengetahui kinerja pegawainya.

Berdasarkan data observasi yang didapatkan oleh peneliti, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue juga mengontrol kegiatan harian pegawai melalui web kinerja pegawai. Laporan kegiatan harian seluruh pegawai berisi aktivitas yang dilakukan setiap pegawai pada kegiatan satu hari penuh. Dari laporan harian tersebut bisa terlihat pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh seluruh pegawai dan kinerja yang dilakukan sudah mampu memperoleh sasaran kinerja yang telah ditetapkan atau belum.

c. Memberikan Motivasi dan pendekatan kepada Pegawai

Strategi yang diterapkan kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue untuk meningkatkan kinerja pegawainya salah satunya yaitu memberikan motivasi kepada pegawainya. Upaya kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue untuk memotivasi pegawainya bisa dilakukan dengan meluangkan waktu yang cukup dengan pegawai kantor.

Dengan cara atau strategi yang diterapkan, para pegawai akan merasa sangat diperhatikan oleh pimpinannya, sehingga diharapkan efisiensi kerja para pegawai meningkat. Selain itu, juga sangat penting untuk menciptakan keakraban dengan seluruh karyawan di tempat kerja, sehingga lingkungan kerja itu sendiri akan membuat orang merasa sangat nyaman dan menyenangkan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, upaya yang dilakukan kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue untuk memberikan motivasi kerja kepada, Selain kebutuhan akan rasa aman, karyawan juga membutuhkan emosional (kebutuhan memiliki dan cinta) dalam bekerja, keinginan untuk diterima oleh orang lain, rasa memiliki, untuk berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Melakukan Evaluasi

Evaluasi ini digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan kerjanya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue melakukan evaluasi kepada pegawai selama satu bulan sekali. Hal ini untuk melihat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan selama satu bulan dan membuat semangat pegawai dalam bekerja bertambah.

e. Memberikan pelatihan dan pengembangan

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, pegawai Kantor kemenag kabupaten Simeulue mengikuti kegiatan seperti pelatihan, worksop, dan seminar yang diadakan oleh Kanwil maupun Kementrian Agama Republik Indonesia. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan pegawai berupaya untuk

meningkatkan kualitas dan keterampilan profesional pegawai agar dapat melaksanakan kewajiban dan kegiatannya dengan sebaik-baiknya.

Dengan mengembangkan keterampilan pegawai, segala upaya kepemimpinan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan kerja setiap pegawai agar lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Dengan menjadi kompetitif, diharapkan kinerja pegawai dapat tercapai.

f. Memberikan reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) kepala pegawai

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepala kemenag kabupaten Simeulue memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah melaksanakan kinerjanya dengan baik yaitu dengan mengajak pegawai untuk makan bersama dan ditraktir oleh kepala Kementerian Agama Kabupaten Simeulue dengan menggunakan uang pribadinya.

Selain penghargaan atas kinerja dan prestasi kepada pegawai, sanksi juga diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan kantor yang telah diatur oleh Kantor pusat. Aturan-aturan ini menjadi landasan bagi sikap dan perilaku yang harus dilakukan oleh kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ketika berhadapan dengan pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku

Menurut data yang diperoleh peneliti dari hasil penelitian di lapangan, strategi kepemimpinan kepala Kementerian Agama Kabupaten Simeulue dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dikatakan baik. Dilihat dari strategi yang diterapkan oleh kepala Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue memiliki strategi khusus untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti kebijakan untuk pelaporan harian kepada

semua karyawan sebagai cara untuk mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue mendapatkan faktor pendukung sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

a. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik sebagai sarana penunjang berbagai aktivitas kantor serta bisa digunakan untuk aktivitas normal. Fasilitas Kantor ini memiliki manfaat untuk kedepannya dan fasilitas yang diberikan merupakan layanan yang relatif tetap. Dengan adanya fasilitas kantor yang mencukupi dan memadai maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti didalam kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue sudah tersedia fasilitas yang memadai, dimana hal tersebut membuat pegawai menjadi semangat dalam hal bekerja.

b. Kemampuan Pegawai

Faktor pendukung selanjutnya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue yaitu kemampuan pegawai. Kemampuan yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena jika seseorang memiliki skill dalam suatu pekerjaan maka pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Mengenai faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai, kita harus memperhatikan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

b. Faktor Penghambat

Berikut faktor- faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue:

a. Kurangnya Komunikasi antar pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti faktor penghambat berikutnya adalah komunikasi antar pegawai, hal tersebut dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu masih adanya kebingungan antar pegawai jika bapak kepala sedang tugas keluar kota, maka pegawai tidak bisa mengambil keputusan dan terdapat pegawai yang tidak memahami tugas yang diberikan oleh bapak kepala Kementerian Agama Kabupaten Simeulue. Dalam hal ini komunikasi antar pegawai sangat penting untuk menyelesaikan masalah yang ada secara bersama dan menunjang kinerja para pegawai.

b. Gangguan teknis

Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue adalah sering terjadinya gangguan teknis seperti gangguan internet pada jam kerja dan terjadinya pemadaman listrik pada siang hari. Hal tersebut menjadi kendala bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini tertunda menjadi keesokan harinya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti dapat simpulkan sebagai berikut :

1. Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue yaitu dengan menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan pegawai, mengontrol kinerja pegawai, memberikan motivasi dan pendekatan kepada pegawai, melakukan evaluasi, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan memberikan Reward dan Punishment kepada pegawai.
2. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue yaitu fasilitas kantor yang tersedia dan skill yang dimiliki pegawai, selain itu terdapat faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue yaitu Sering terjadinya gangguan teknis dan kurangnya komunikasi antar pegawai.

B. Saran

1. Untuk Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, teruskan menjaga komunikasi yang baik dengan pegawainya dan memberi contoh yang baik sehingga menjadi teladan bagi pegawainya.
2. Untuk pegawai, melalui kualitas kerja yang baik, karyawan dapat senantiasa mengasah pengetahuan, mengasah ketrampilan, mempertahankan dan meningkatkan kualitasnya. Selain itu, tanggung jawab yang dikerjakan pegawai setiap harinya adalah kriteria untuk penilaian.
3. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan untuk mengkaji lebih banyak obyek dan sumber

penelitian serta menambah variable penelitian seperti strategi kepemimpinan dalam membangun wilayah kerja, peningkatan kualitas SDM, peningkatan pelayanan publik dan lain sebagainya sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. Manajemen Strategis. Makasar: Media Pustaka. 2020.
- Busro. Muhammad “Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018
- Certo, Samuel C. & J.Paul Peter, Strategic Management: A Focus On Process, McGraw-Hill, 1990.
- David, Fred, R. Strategic Management Manajemen Strategi Konsep Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat. 2012
- Fahmi. Irham. Manajemen Kepemimpinan. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Fahmi. Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Gafur Kadar, Ovi Hamidah sari, dkk. Manajemen Strategik dan Kepemimpinan. Medan: Yayasan Kita Menulis. 2021.
- Hasibuan. Melayu . Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Jauch Lawrence R. & Glueck William F.. Manajemen Dan Strategis Kebijakan Perusahaan. Jakarta: Erlangga. 1989
- Kartono. Kartini. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Gajah Grafindo Persad. cetakan ke-21. 2016
- Maslow Abraham, Teori Hierarki Motivasi. Jakarta : Hasibuan. 2012 Mintzberg, Henry, Quinn, James Brian & Voyer, John. The strategy process. London. Prentice Hall International Inc. 1995
- Moleong. Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2017.
- Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT Rosda Karya. 2004.
- Nizar dan Efendi. Kepemimpinan Pendidikan Dalam Prespektif Hadis. Jakarta: Kencana. 2019.
- Oliver Sandra, Strategi Public Relation, Jakarta; Erlangga. 2007
- Robbins, Stephen, P. Perilaku Organisasi Edisi Kedua Belas. Salemba Empat: Jakarta. 2008
- Sedarmayanti. Manajemen Strategi. Bandung: PT Refika Aditama. 2014.

- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA. 2015.
- Tim Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah IAIN JEMBER. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember. Jember: IAIN Jember Press. 2018.
- Wahjosumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada. 2011
- Wheelen Thomas L. Manajemen Strategis. Yogyakarta. Julianto Agung S. SE, S.Kom., penerjemah, 2001
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Zainal. Veithzal Rivai. dkk. Islamic Human Capital Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014
- Sumber Rujukan: Profil Kementerian Kabupaten Simeulue Tahun 2024
- Sumber Dokumen Struktur Kementerian Agama Kabupaten Tahun 2024
- H.Nashrullah S.Ag, wawancara, 11 juli 2024
- Hasil Observasi, kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue, 10 juli 2024
- Fauzan, S.Ag, wawancara, Kantor Kementerian Agama kabupaten Simeulue, 12 Juli 2024
- Irin, wawancara, Kantor kementerian Agama Kabupaten Simeulue, 12 juli 2024
- Ipa sulaimi, wawancara , Kantor kementerian Agama Kabupaten Simeulue, 12 juli 2024
- Rini Hapsah, Gaya Kepemimpinan, h. 48

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan Bimbingan Skripsi

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**
Nomor: B.1099/Un.08/FDK/Kp.00.4/3/2023
Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2023, Tanggal 30 November 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Jailani, M.Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Raihan, S.Sos.I, MA (Sebagai Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Risjal Aboni
NIM/Jurusan : 200403050/Manajemen Dakwah (MD)
Judul : Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simelue dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;

Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.

Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh
Pada Tanggal: 28 Maret 2023 M
6 Ramadhan 1444 H
an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dekan,

Kusumawati Hatta

Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip.

Keterangan:
SK berlaku sampai dengan tanggal: 28 Maret 2024 M

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.1122/Un.08/FDK-I/PP.00.9/07/2024
 Lamp : -
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
 Bapak Kepala Bidang Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue
 Assalamu'alaikum Wr.Wb.
 Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : RISJAL ABONI / 200403050
 Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Dakwah
 Alamat sekarang : Jalan Utama Rukoh, Darussalam, Syiah Kuala

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **STRATEGI KEPEMIPINAN KEPALA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIMEULUE DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 02 Juli 2024 an.
 Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



AR - RAN

Berlaku sampai : 19 Juli 2024 Dr. Mahmuddin, M.Si.

Lampiran 3. Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIMEULUE
 Jln. Letkol Ali Hasan Km.05 Desa Linggi 23891
 Telepon (0650) 21027; Faksimili (0650) 21027
 Surel: kabsimeulue@kemenag.go.id, Situs: www.simeulue.kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN
 NOMOR : 1545/KK.01.13/1/KP.02.3/07/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nashrullah, S.Ag
 NIP : 197304102005011004
 Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Risjal Aboni
 NIM : 200403050
 Jurusan : Manajemen Dakwah
 Universitas : UIN Ar-Raniry Banda Aceh
 Alamat : Jalan Utama Rukoh, Darussalam, Syiah Kuala

Telah melaksanakan penelitian (*Research*) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue pada tanggal 11 Juli 2024 s.d. 12 Juli 2024, guna menyelesaikan tugas akhir Skripsi dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sinabang, 12 Juli 2024
 Kepala Kantor,

 Nashrullah


 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 KABUPATEN SIMEULUE

AR - RANIRY

Lampiran 4. Instrumen Pertanyaan Penelitian

a. Wawancara kepada Kepemimpinan Kepala Kantor

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu menjabat sebagai Kepala Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
2. Apa saja tugas dan tanggung jawab Bapak/Ibu dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
3. Apa saja strategi-strategi yang bapak/ibu buat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
5. Bagaimana cara bapak/ibu dalam meningkatkan dan menumbuhkan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
6. Bagaimana cara bapak/ibu mengukur kepuasan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
7. Bagaimana cara bapak/ibu menilai kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
8. Apakah ada hal lain yang ingin Bapak/Ibu sampaikan terkait strategi bapak terhadap Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?

b. Wawancara Kepala Sub bagian kementerian agama kabupaten

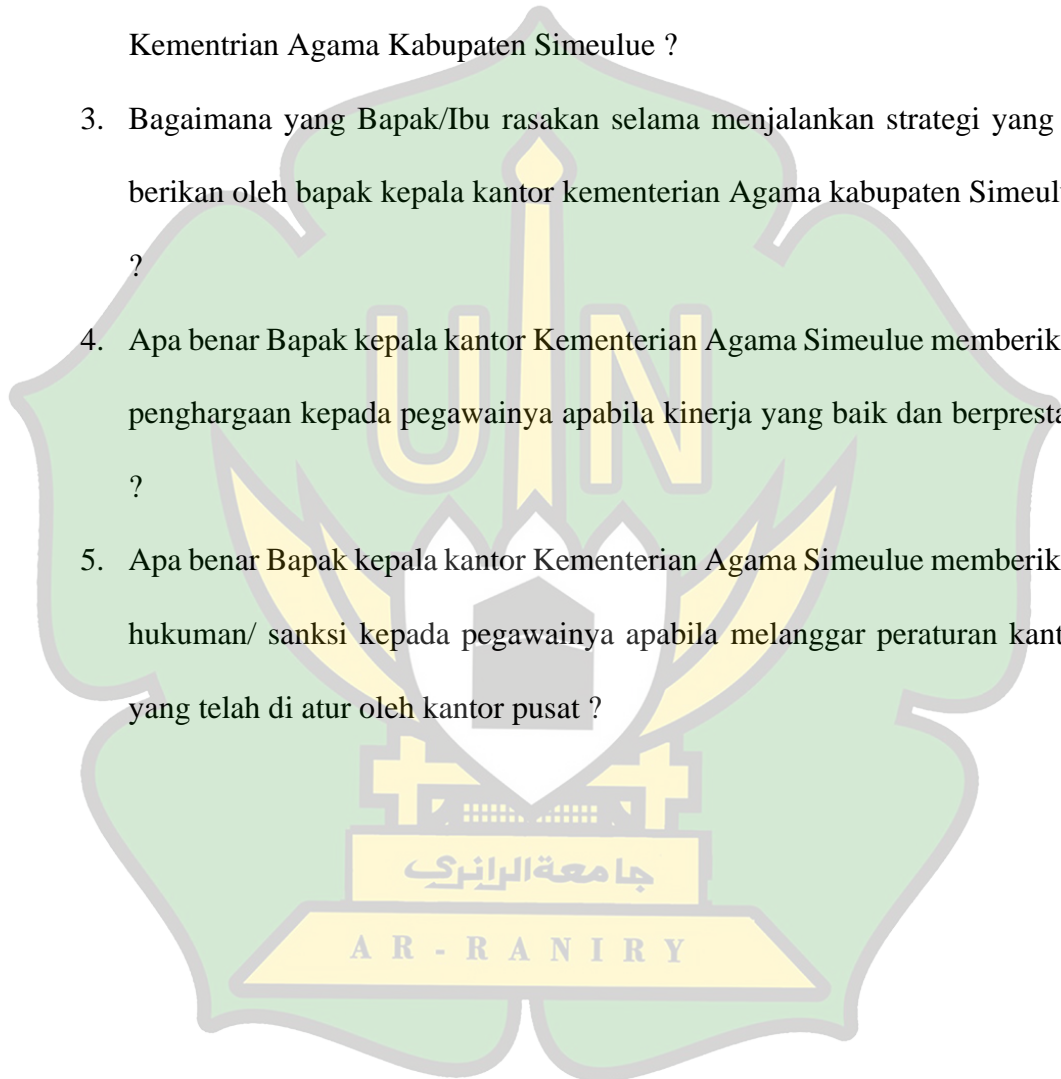
simeulue

1. Menurut Bapak/Ibu apa saja strategi utama yang diterapkan oleh Kepala Kantor untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
2. Seberapa efektifkah strategi yang di berikan bapak/ibu pemimpin kemenag tersebut dalam meningkatkan kinerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
3. Bagaimana Bapak/ibu dalam menilai tingkat kesesuaian antara strategi yang diterapkan dengan tujuan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
4. Seberapa besar Bapak/ibu merasa dilibatkan dalam perumusan dan pelaksanaan strategi dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
5. Menurut Bapak/ibu sejauh mana strategi tersebut mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
6. Adakah kendala atau hambatan Bapak/ibu yang hadapi dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja pegawai ?
7. Apakah ada saran dan masukan Bapak/ibu untuk meningkatkan efektivitas strategi Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?

c. Wawancara kepada beberapa pegawai kantor kementerian agama

kabupaten simeulue

1. Apa saja pendukung yang Bapak/Ibu alami selama bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
2. Apa saja penghambat yang Bapak/Ibu alami selama bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue ?
3. Bagaimana yang Bapak/Ibu rasakan selama menjalankan strategi yang di berikan oleh bapak kepala kantor kementerian Agama kabupaten Simeulue ?
4. Apa benar Bapak kepala kantor Kementerian Agama Simeulue memberikan penghargaan kepada pegawainya apabila kinerja yang baik dan berprestasi ?
5. Apa benar Bapak kepala kantor Kementerian Agama Simeulue memberikan hukuman/ sanksi kepada pegawainya apabila melanggar peraturan kantor yang telah di atur oleh kantor pusat ?



Lampiran 5, Bukti Turnitin

SKRIPSI_REVISI_IJAL.docx

ORIGINALITY REPORT

25%	25%	8%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	14%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
3	ejournal.mandalanursa.org Internet Source	2%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	kementerianagamabinjai.blogspot.com Internet Source	<1%
8	www.scribd.com Internet Source	<1%
9	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1%

Lampiran 6, Dokumentasi



Penghargaan yang telah di berikan ke kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue Atas prestasi yang telah di dapatkan pada tahun 2022



Wawancara bersama Bapak H. Nashrullah selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue



Wawancara Bersama Bapak Fauzan, S.Ag Selaku Kasubag tata usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue



Wawancara Bersama Beberapa Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Simeulue





Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue



Meunasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simeulue


DAFTAR RIWAYAT HIDUP
Identitas Diri

Nama : Risjal Aboni
 Tempat /Tgl. Lahir : Kuala Makmur,04 April 2000
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Nim : 2000403050
 Kebangsaan : Indonesia
 Alamat : Desa Kuala Makmur
 Kecamatan : Simeulue Timur
 Kabupaten/Kota : Simeulue
 Provinsi : Aceh
 No. Tlp/Hp : 082267649122

Riwayat Pendidikan

SD/MI : MIN 3 Kuala Makmur
 SMP/MTsN : MTsS Darul Aitami
 SMA/MAN : MAN 1 Simeulue

Universitas : Universitas Islam Negri Ar-Raniry

Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Karimudin

Nama Ibu : Julita

Pekerjan Orang Tua : Petani

Alamat Orang Tua : Desa Kuala Makmur

Banda Aceh, Juni 2024

Peneliti,

Risjal Aboni

