

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi Kerja Dalam Tinjauan Umum Ekonomi Islam Tentang Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi dan Dasar Hukum Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan ( *to move* ). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggap atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



*Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumu"ah :10).<sup>1</sup>*

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Tejemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm 554

rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai Mangkunegara diantaranya yaitu :<sup>2</sup>

- a. Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin

---

<sup>2</sup> Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" *Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011, hlm. 33.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :<sup>3</sup>

- a. Niat baik dan benar ( mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

- b. Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

- c. Iklas dalam bekerja

Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

---

<sup>3</sup> *Ibid.* hlm. 35

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya :Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS At-taubat : 105).<sup>4</sup>*

Ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalam QS At-taubah: 105 di sebutkan “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”. Ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja di hukum fardu.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan.

Sesuai dengan firman Allah SWT

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ  
الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

*Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (QS Al-An'am :162-163).<sup>5</sup>*

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm 203

<sup>5</sup> *Ibid*

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku.<sup>6</sup> John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB, Guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.<sup>7</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi

---

<sup>6</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Op Cit*, hlm 114.

<sup>7</sup>Winardi, *Op Cit*, hlm 02

ekstrinsik).<sup>8</sup> Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*.<sup>9</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).<sup>10</sup> Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hlm 27

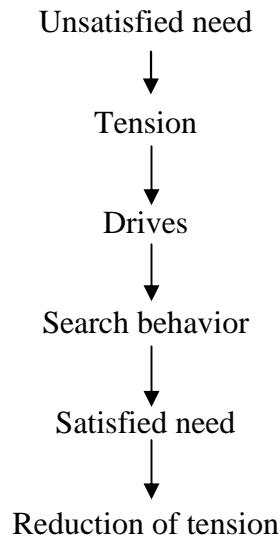
<sup>9</sup> H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm 119

<sup>10</sup>Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013. Hlm 837

<sup>11</sup>Winardi, *Op.Cit*, hlm 03

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai Kantor Camat Pugung agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan yang kurang akan membuat ketegangan atau perang urat saraf antara karyawan, baik atasan-bawahan atau lain sebagainya, yang tahapnya dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 2.1****Tahapan motivasi**

Sumber : Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 2, Cet 4, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 839

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, hlm. 839



### **3. Fungsi Motivasi**

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh , artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan

### **4. Tujuan Motivasi**

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai

tujuan tertentu.<sup>13</sup> Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa :

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawana
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya

## 5. Teori-Teori Motivasi

### a. Teori Mccleland

Mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- 1). Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil

---

<sup>13</sup>H Wahyu Fitri, 2012, "Tujuan Pemberian Motivasi" *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016 hlm 45

- 2). Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya
- 3). Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.<sup>14</sup>

b. Teori Herzberg

Teori ini mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.<sup>15</sup>

- 1). Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.
- 2). Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.

c. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

- 1). Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
- 2). Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

---

<sup>14</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hlm 230.

<sup>15</sup> Purnamie Titisari, *Op.Cit.*, hlm. 37.

- 3). Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
- 4). Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- 5). Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.<sup>16</sup>

## 6. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:<sup>17</sup>

### a. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Uang telah dihubungkan dengan naluri yang paling fundamental dan mungkin di antara naluri biologis yang lain. Makan bukan merupakan hal yang luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai stimulus yang mujarab.

---

<sup>16</sup> Purnamie Titisari, *Op, Cit*, hlm 31

<sup>17</sup> H.B.Siswanto, *Op, Cit*, hlm 126-126

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja

c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai satu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

## 7. Metode-Metode Motivasi

a. Metode Langsung (*direct motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan

carayang langsung meningkatkan motivasi kerja. Seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan piagam.<sup>18</sup>

b. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas dan sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja. Seperti halnya penempatan karyawan yang tepat, ruangan yang nyaman, mesin-mesin yang baik serta suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik.<sup>19</sup>

## 8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas.<sup>20</sup>

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja

1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

---

<sup>18</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm 222

<sup>19</sup>*Ibid.*

<sup>20</sup> Clara Tampubolon,, Faktor-Faktor Motivasi, *Jurnal Motivasi Kerja*, 14 Mei 2016.,hlm

Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan

6) Peraturan yang berlaku

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

b. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain

1) Keinginan untuk dapat hidup

2) Keinginan untuk dapat memiliki

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

4) Keinginan untuk berkuasa

## **B. Kinerja Dalam Tinjauan Umum Ekonomi Islam Tentang Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja dan Dasar Hukum Kinerja**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumberdaya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara itu, menurut Robbins dalam Siagian, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>21</sup> Menurut Mursi dalam Wibisono, kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi<sup>22</sup>

a. Amanah dalam dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan

---

<sup>21</sup> Soraya Eka Ayudiati, 2010, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja*, hlm 2, Akses pada <http://kopertis111.net/jurnal/>, di akses 20 mei 2016.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm 14



b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah
- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan
- e. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, tukang sapu ataupun seorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sifat-sifat di ataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang di dunia dan di akhirat kelak. kerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, sebagaimana berikut :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّدَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



*Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Surat Al-Qashash ayat 77.<sup>23</sup>*

Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akherat, demikianlah ajaran Islam begitu indahny manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh-sungguh

<sup>23</sup> Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm 623

bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi dan Islam manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al Qur'an sebagai berikut :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً  
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu (QS. An-Nisa : 29).<sup>24</sup>*

Manajemen Dalam Kehidupan Rasulullah SAW.<sup>25</sup>

#### a. Mengatur Tingkat Dakwah

Sifat-sifat mulia baginda Rasul saw, terpancar pada kepribadian para sahabatnya dan tampak jelas dalam dakwah dan kehidupan bernegara pada masanya. Atas petunjuk Allah SWT. Baginda Rasul saw. Menata dan mengatur kerja dakwahnya. Secara berurutan tugas beliau adalah Nabi.

#### b. Mengatur dan Menata Pakaian

Rasul saw. Sangat memperhatikan masalah pakaian. Beliau selalu menyesuaikan pakaian yang dipakai dengan situasi dan kondisi.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> QS. An-Nisa (4) ayat 29

<sup>25</sup> Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, Gema Insani, Jakarta, 2004, hlm

c. Mengatur dan Menata makanan

Rasulullah saw. Selalu mengatur dan menata cara makan dan minumannya. Sebelum makan dan minum beliau selalu memulai dengan membaca basmalah dan apabila beliau selesai selalu membaca hamdalah.

d. Mengangkat Pemimpin dalam Setiap Kelompok

Umat Islam bahwa pengangkatan pemimpin merupakan masalah yang sangat urgen sehingga dalam kelompok kerja mereka harus mengangkat seorang pemimpin supaya selalu teratur, disiplin baik dalam menengani masalah-masalah kecil maupun masalah-masalah besar

e. Mengatur Jalannya Kehidupan

Dengan mengikuti petunjuk-petunjuk tersebut, kita akan merasakan ketenangan jiwa. Hati kita terjaga dari kehidupan dunia

f. Mengatur Makan Siang

Dalam sebuah riwayat dikatakan bahwa beliau bersabda “*Orang yang berakal hendaknya mempunyai empat waktu : waktu untuk berbisik (meminta pertolongan) kepada Allah swt. Waktu untuk membisikkan (meengintropeksi) diri sendiri, waktu untuk memikirkan ciptaan Allah, serta waktu senggang untuk makan dan minum*”.<sup>27</sup>

g. Mengatur Cara Penyampaian Dakwah

Rasulullah saw. Sangat memperhatikan cara-cara yang teratur dan logis untuk mengungkapkan permasalahan yang hendak disampaikan.

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm 130

#### h. Mengatur Langkah-Langkah Berdakwah

Beliau menjadikan kerapian dan keteraturan penyampaian sebagai dasar utama untuk memuaskan dan memahami permasalahan-permasalahan utama yang dilontarkan kepada lawan dialognya

#### i. Mengatur Perang

Rasulullah Saw sangat memperhatikan prinsip-prinsip keteraturan.<sup>28</sup>

## 2. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>29</sup> sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.<sup>30</sup> Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm 132

<sup>29</sup> Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan KinerjaKaryawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999, hlm

<sup>30</sup> Purname Titisari, *Op,Cit.* hlm 74

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.<sup>31</sup> Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.<sup>32</sup> Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>33</sup>

Pengertian dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

### 3. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksana kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah

---

<sup>31</sup> *Ibid*

<sup>32</sup> Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm 223.

<sup>33</sup> Kasmir *Manajemen Perbankan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm 154

berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :<sup>34</sup>

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 80

tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang., perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.



e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi

f. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan dan karyawan. data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi, atau rotasi karyawan.

g. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan atau bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

h. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah

penghargaan kualitas dan produktifitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

i. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menuru. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kerja**

Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

a. Efektivitas dan Efesien

Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang

---

<sup>35</sup> Purnamie Titisari, Op,Cit, hlm 76

direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahannya yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorongan untuk maju. Oleh karna itu, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:<sup>36</sup>

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada

---

<sup>36</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Raja Wali, Jakarta, 2016, hlm 189

akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, demikian juga sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh

tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan kepuasan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, sebaliknya jika karyawan tidak senang atau gembira maka akan ikut mempengaruhi dalam bekerja.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana atau prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membua suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang lebih baik, tanpa gangguan.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti

miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan

#### l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang dibuatnya. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

#### m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh . disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### 5. Indikator Kinerja

#### a. Menurut Janseen mengacu pada<sup>37</sup> :

- 1) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan

---

<sup>37</sup> *Ibid*



- 2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4) *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- 6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- 7) *Intiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
- 8) *Personal Qualities* : hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Lembaga Administrasi Negara/LAN dikemukakan secara umum, indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, langkah, dan jenis, sebagai berikut<sup>38</sup> :

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan.
- 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan

---

<sup>38</sup> *ibid*

kebijaksanaan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya

- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

- 1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- 2) Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi selama kegiatan berlangsung.
- 3) Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik
- 4) Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
- 5) Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan

6) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

b. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.<sup>39</sup>

- 1) Mutu karyawan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

## **6. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja**

Manajemen yang sehat sudah tersimpul pengertian efisiensi dan efektivitas kinerja, dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya-guna artinya dengan cepat, tepat dan hemat. Tepat mengenai sasaran atau apa yang dicita-citakan menjadi kenyataan. Cepat, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu, selesai tepat pada waktunya atau sebelum waktu yang ditetapkan. Hemat dengan biaya yang sekecil-kecilnya, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun.

---

<sup>39</sup> Umi Masitahsari, 2015, *Analisis Kinerja Pegawai di Puskes Jongaya Makasar*, hlm 13, Akses pada <http://kopertisi11.net/jurnal/>, di akses 20 mei 2016

Sangat sulit apabila ingin mendapat sesuatu yang dikehendaki hanya berpegang pada salah satu prinsip saja. Apakah itu efisiensi, atau efektivitas. Karena prinsip manapun yang akan menjadi pilihan, tidak dapat memberikan kepuasan. Sebab jika memilih atau menekankan pada efisiensi, akan muncul anggapan bahwa seakan-akan, atau seolah-olah telah dengan sendirinya apa yang hendak dicapai pasti diperoleh sebagaimana diharapkan, sepanjang telah dipenuhinya segenap prosedur dan tata kerja yang seharusnya ditempuh tanpa harus memikirkan apa akibat kelak.

Itulah sebabnya mengapa pada setiap usaha pencapaian sasaran atau tujuan agar selalu diupayakan secara efisien dan efektif, artinya mendapatkan hasil yang dikehendaki secara penuh (efektif).

Untuk mengukur kinerja karyawan menurut Faud Mas'udi mengacu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce, dan Lymen W<sup>40</sup> yaitu:

- a. Kuantitas kerja karyawan
- b. Kualitas kerja karyawan
- c. Ketepatan waktu
- d. Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
- e. Standar profesional kerja

---

<sup>40</sup> Fuad mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2004, hlm 19

Menurut John Bernadin (dikutip Anawar Prabu Mangkunegara) ada empat karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu<sup>41</sup>

- a. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.
- b. Kuantitas adalah bapaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja individu (termasuk jumlah dan kualitas). Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- c. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari

---

<sup>41</sup> *Ibid*

pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugi

## 7. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Notoatmojo dan Soekidjo menjelaskan bahwa pengukuran yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur. Artinya pengukuran tersebut benar-bener mengukur kinerja karyawan. Untuk itu ada dua yang perlu diperhatikan<sup>42</sup>:

- a. Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*).

Artinya sistem penilaian itu benar-bener menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana karyawan itu bekerja.

- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standard*).

Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran itu efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kinerja. Alat ukur yang baik sekurang-kurangnya

---

<sup>42</sup> Purnamie Titisari, *Op,Cit*, hlm 78

memenuhi dua kriteria yakni reliabilitas dan validitas. Alat dengan reliabilitas. Alat dengan realibilitas tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang konsisten, sedangkan alat ukur dengan validitas tinggi apabila alat itu mengukur apa yang harus diukur.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Suatu organisasi yang ingin mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif harus memperhatikan faktor-faktor produksi yang dimilikinya, salah satunya adalah faktor produksi sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena faktor-faktor produksi lainnya baik secara langsung atau tidak langsung. Dengan kata lain, faktor sumber daya manusia dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya tercapainya suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi harus berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan berupaya memberikan motivasi kerja pegawai/karyawan.

Menurut Herzberg Teori ini mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik,

- a. intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.

- b. Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja

Organisasi atau perusahaan pada saat ini berupaya memberikan motivasi kerja terhadap pegawainya dengan harapan hal tersebut mendorong agar terciptanya kinerja lebih baik lagi. Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Adapun indikator yang dapat digunakan adalah :

- a. Mutu karyawan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu kerja



Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha guna mencari anugerah Allah sehingga Islam benar-bener menjadi pertimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan dan bekerja dengan ikhlas. Islam menetapkan bahwa bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban. Pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai upah dan ganjaran yang diterima. Pekerja ikhlas sering sekali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari karyawan lain.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Ifill Nur Diana, *Organizational Citizenship Behaviour*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 2012, hlm 144

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu. Sindi Lestari (2014) dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan wilayah Telkom Jawa Barat Utara” dengan sampel 180 karyawan hasil yang didapat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Harry Murti (2013) dengan judul “pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDMA Kota Madiun” dengan sampel 159 pegawai hasil yang didapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai berimplikasi direktur PDAM kota Madiun

Fricilia Runtuwene (2013) dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan” dengan sampel 52 pegawai hasil yang didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operational tersebut adalah

**Tabel 2.1**

**Definisi Operational Variabel**

No	Operasional Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
1	Motivasi Kerja (Teori Herzberg 1966)	Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi	a. Prestasi	1. Pengakuan akan prestasi di kantor mendorong saya untuk bekerja dengan baik?  2. Pemberian penghargaan akan mendorong saya untuk bekerja lebih baik?
			b. Tanggung jawab	1. Saya melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdiaan, kesadaran dan tanggung jawab?

			<p>c. Disiplin</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya melaksanakan pekerjaan dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara?</li> <li>2. Mendapatkan bonus atau nilai plus pada absensi membuat saya tertarik datang tepat waktu?</li> </ol>
			<p>d. pelayanan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mempengaruhi saya dalam bekerja?</li> <li>2. Saya mengedepankan pelayanan yang baik kepada masyarakat ?</li> <li>3. Penilaian dari masyarakat tentang kinerja saya, dapat mempengaruhi pelayanan yang saya berikan?</li> </ol>

			e. Keaktifan pemimpin	1. Pola kepemimpinan Camat aktif mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan ?
2	Kinerja Mangkunegara (2005)	Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut di sesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi	a. Mutu pegawai	1. Saya telah melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi dan keahlian saya miliki 2. Saya menyukai pekerjaan yang diberikan oleh pihak Kecamatan mulai dari yang mudah sampai tersulit dengan
			b. Kehadiran	1. Kantor camat terkadang belum ada pegawai ketika saya sudah datang untuk bekerja
			c. Kerjasama	1. Saya memiliki teman kerja oleh pihak kecamatan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakuka

			d. Keandalan	<p>1. Saya melakukan pekerjaan rancangan kecamatan sesuai dengan kecakapan yang saya miliki</p> <p>2. Kecakapan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dapat menghambat saya dalam bekerja</p>
			e. Tanggung jawab	<p>1. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Saya dari pihak Kecamatan dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab</p>
			f. Pemanfaatan waktu kerja	<p>1. saya telah menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan kecamatan</p>

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya didalam kenyataan atau praktek. Hipotesis penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Ekonomi Islam di Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus menggunakan uji regresi linier sederhana Berdasarkan model penelitian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a$  = terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja