

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. Menurut Griffin dalam Murtie mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan (*objectives*) dengan cara yang efisien dan efektif. Efisiensi berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana, sedangkan efisiensi berarti tugas-tugas saat ini dilaksanakan dengan benar, teratur dan tepat waktu.

R. Terry dalam Murtie, menjelaskan bahwa manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

2. **Motivasi Kerja**

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi inisiasi, orientasi, dan pemeliharaan perilaku terkait pekerjaan moneter yang dapat secara positif atau negatif mempengaruhi kinerja seseorang. Winardi menjelaskan motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang, yang dapat dikembangkan oleh beberapa kekuatan eksternal yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerja secara positif atau secara negatif, tetapi tergantung pada keadaan dan kondisi yang dihadapi orang tersebut. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk mendorong (*Driving Force*) yang dapat menyebabkan orang tersebut melakukan karena takut akan sesuatu.¹³ Pada umumnya, seorang karyawan mengalami

¹³ Mulyadi Hari, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa 9* (2010): 97–111.Hari.

kepuasan kerja ketika keinginan dan kebutuhannya terpenuhi.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang bearti mendorong atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya menysasar kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menyalurkan kekuatan dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara efektif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁴

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi diartikan sebagai kecenderungan untuk melakukan kegiatan yang diawali dengan dorongan internal dan diakhiri dengan penyesuaian lingkungan. Motivasi adalah sebuah konsekuensi dari keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang tidak terpenuhi.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:¹⁵

- 1) Meningkatkan rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang ditugaskan. Akuntabilitas adalah sebuah seperangkat tugas yang menikat individu atau kelompok untuk di kerjakan sampai selesai dengan hasil yang maksimal.
- 2) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan.
- 3) Pengendalian bahan baku dan alat harus dilakukan untuk menjaga kestabilan stok yang ada agar perusahaan dapat memenuhi pesanan atau permintaan dari konsumen.

¹⁴ Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung," *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, no. 2 (2008): 58, <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>.

¹⁵ Jundah Ayu Permatasari, Mochammad al Musadieg, ans yuniadi Mayowan, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 25, no. 1 (2015): 1-9.

- 4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka karyawan akan lebih tenang dalam menjalankan tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan karyawan dapat lebih dapat meningkatkan produktivitas kerja.
 - 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan keterikatan karyawan. Jika semua karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, kemungkinan besar perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuan bisnisnya. .
 - 6) Meningkatkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja. Semangat kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan karena ketika setiap individu tidak puas dengan kinerjanya maka akan mempengaruhi semangat kerja individu tersebut.
 - 7) Meningkatkan kedisiplinan pegawai. Disiplin dalam hal ini menyangkut pada disiplin waktu, disiplin tugas bagi pegawai.
- c. Konsep motivasi kerja
- Pada dasarnya motivasi adalah dorongan baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan aktivitasnya, dan jika dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka tujuan motivasi dalam bekerja adalah untuk membantu karyawan bekerja lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁶ Tujuan pemberian motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah:
- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
 - 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
 - 3) Menjaga kestabilan karyawan perusahaan
 - 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
 - 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan keterlibatan karyawan
- d. Faktor-faktor motivasi kerja

¹⁶ Mulyadi Hari, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa 9* (2010): 97–111.

Faktor Faktor motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern ¹⁷

1) Faktor Internal

a) Keinginan untuk hidup

Kelangsungan hidup merupakan kebutuhan setiap manusia antara lain: mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap dalam suasana yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk memiliki

Dalam kehidupan sehari-hari, jika seseorang memiliki cita-cita yang kuat maka dapat memotivasi seseorang untuk mau bekerja dengan lebih giat lagi.

c) Keinginan untuk dihargai.

Hal ini disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai dan diterima oleh orang lain.

d) Keinginan untuk diakui.

Mendapatkan pengakuan dari orang lain setelah bekerja dengan kinerja yang telah dilakukan merupakan suatu hal yang diinginkan oleh seseorang.

e) Nafsu akan kekuasaan.

Keinginan akan kekuasaan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Hal ini dapat memungkinkan seseorang untuk dipromosikan atau menjadi pemimpin di suatu perusahaan.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Sarana dan prasarana di lingkungan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi: tempat kerja, sarana dan peralatan kerja, kebersihan tempat kerja, penerangan, ketenangan serta hubungan antar manusia di lingkungan kerja.

b) Kompensasi yang memuaskan

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 116.

Kompensasi yang memadai adalah alat motivasi yang kuat di perusahaan atau industri untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik lagi. Menawarkan upah rendah tidak akan membangkitkan memotivasi pekerja atau karyawan.

c) Pengawas yang baik

Pengawas harus dapat memahami sifat dan karakteristik dari bawahan. Seorang supervisor harus mampu membangun hubungan positif dan dapat memotivasi karyawan dengan menunjukkan sikap adil dan tidak diskriminatif.

d) Peraturan yang fleksibel

Peraturan atau kebijakan dalam suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika kebijakan tersebut dianggap kaku atau tidak fleksibel bagi karyawan, hal itu dapat menyebabkan rendahnya motivasi.

e) Kedudukan dan tanggung jawab

Pada umumnya karyawan tidak hanya mengharapkan sebuah gaji, tetapi juga kesempatan untuk menduduki jabatan di perusahaan atau sebuah instansi tempat mereka bekerja. Seseorang dalam suatu posisi akan merasa dipercaya, diberdayakan, dan diberdayakan untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

e. Motivasi kerja dalam konteks islam

Dalam Al-Qur'an terdapat ayat-ayat yang menunjukkan pentingnya motivasi dalam bekerja. Dalam Al-Qur'an dorongan dan segala yang indah di muka bumi ini yang diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan sebagai motivasi bagi diri kita sendiri, misalnya dengan hadirnya orang-orang terkasih. Kecintaan kita di bumi ini membuat kita semangat berusaha meningkatkan kinerja dan menjadikan kita

lebih baik. termotivasi dalam bekerja. Allah berfirman dalam .¹⁸ Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah :105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya : dan katakanlah: “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Isi ayat di atas adalah bahwa Allah memerintahkan hamba-Nya untuk berbuat baik dan berbuat baik. Namun, Allah melarang bermalasan dan membuang-buang waktu. Allah melihat dan menilai perbuatan hamba-Nya. Setiap amal harus dilakukan dengan tulus, bukan untuk riya' dan sambil mengharapkan pujian dari manusia, Allah juga mendesak hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaan.

f. Teori Motivasi

Beberapa teori-teori motivasi adalah sebagai berikut:

1) Teori X dan Teori Y.

Teori ini dikembangkan oleh Douglas McGregor, berdasarkan asumsi bahwa manusia dapat dibedakan secara jelas dan tegas dengan manusia yang menganut Teori X (teori tradisional) dan manusia mengikuti Teori Y (teori demokrasi). Menurut Teori X, memotivasi karyawan harus dilakukan melalui pengawasan yang ketat, paksaan dan pengarahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Adapun jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi

¹⁸ Aisyah Nabila, Maya Sari Dewi, and Samsir Damanik, “Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja,” *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021): 77–85, <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>.

negatif, yaitu dengan menerapkan hukuman yang berat. Sedangkan menurut Teori Y, motivasi pegawai harus dilakukan dengan cara meningkatkan partisipasi, kerjasama dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.¹⁹

2) Teori kebutuhan Maslow.

Teori ini sangat terkenal dan banyak diterapkan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang bersifat inkremental, yaitu jika kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi kebutuhan primer dengan mengasosiasikannya dengan faktor lingkungan lain. Sebaliknya jika pegawai merasa puas, maka kepuasan itu selalu dikaitkan dengan pekerjaannya.²⁰

Dalam konsep Maslow manusia mempunyai 5 tingkatan yaitu:

- a) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologi) yaitu kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup.
- b) *Safety* (keamanan) yaitu kebutuhan seperti ketertiban, keteraturan dan bebas dari ancaman.
- c) *Social needs* (kebutuhan sosial) yaitu kebutuhan untuk berafiliasi dan bersahabat.
- d) *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan) meliputi apresiasi, perhatian, status, reputasi, pengakuan.

3) *Self-actualization* (kebutuhan jati diri yang sebenarnya)

Yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Tujuannya untuk seseorang mengembangkan potensi yang ada

¹⁹ Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001),267.

²⁰ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, 194.

pada dirinya sehingga dapat berubah menjadi kemampuan nyata.²¹

4) Teori prestasi.

David Mc Clelland berpendapat bahwa orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan, yaitu orang dengan keinginan kuat untuk mencapai sesuatu.²²

5) Teori harapan.

Teori ini dikembangkan oleh Victor H, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawyer. Veitzal Rivai berpendapat bahwa tindakan seseorang cenderung dilakukan karena mengharapkan hasil. Sedangkan Sondang P berpendapat bahwa teori motivasi ini adalah suatu akibat dari hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dalam memperkirakan hasil yang diinginkan itu.²³

g. Indikator Motivasi

Siagian mengemukakan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1) Daya pendorong

Merupakan semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

2) Kemauan

Merupakan keinginan pada seseorang untuk bekerja sendiri, dalam arti mengembangkan bakat, kemampuan dan kualitas untuk meningkatkan taraf hidup.

3) Kerelaan

Merupakan kesungguhan terhadap persyaratan misi yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengembangan profesional

²¹ Surbakti, *Panduan Lengkap Manajemen Perusahaan* (Jakarta: Pranita Aksara, 2012) 129-130.

²² Manullang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), 185-186.

²³ Badruddin, *Dasar-Dasar Manajemen*, 198.

Ini adalah peran yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya. Keterampilan ini dapat ditingkatkan tergantung pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.

- 5) **Membentuk keterampilan**
Merupakan kemampuan untuk menggunakan kreativitas, ide, pemikiran dan nalar untuk melakukan sesuatu yang lebih untuk dapat menciptakan nilai dari pekerjaan.
- 6) **Tanggung jawab**
Merupakan kesadaran akan kewajiban seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka.
- 7) **Kewajiban**
Adalah sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi tugas dari perusahaan terhadap karyawan.
- 8) **Tujuan**
Ini adalah rencana tindakan awal yang mengarah pada hasil akhir dan target.²⁴

h. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebuah kewajiban bagi manajer. Untuk itu, seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal berikut ini agar tetap termotivasi untuk berhasil seperti yang diinginkan yaitu yaitu:

- 1) **Memahami perilaku bawahan**
Seorang pimpinan pada tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan dan mengamati perilaku para bawahannya. Memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan mereka dengan memberi motivasi kerja. Disini seorang pemimpin dibutuhkan seseorang, karena tidak ada seorangpun yang berperilaku sama.
- 2) **Harus berbuat dan berperilaku realistis**
Seorang pimpinan harus mengetahui bahwa kemampuan para bawahannya tidak sama

²⁴ Mitchael Hutomo Tanuwibowo and Roy Setiawan, “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa,” *Jurnal Agora* 3, no.2 (2015): 60-69.

sehingga dalam memberikan tugas dapat dikira-kira dengan kemampuan mereka masing-masing.

- 3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama karena perbedaan kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda setiap orang.

3. **Kompetensi Kepribadian**

Intensifikasi globalisasi dalam tenaga kerja berdampak besar pada masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat adalah elemen sentral dan faktor penting untuk semua operasi perusahaan. Robert berpendapat bahwa masalah terbesar yang dihadapi dalam proses globalisasi ini adalah keterbatasan jumlah pegawai yang dimiliki suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan.²⁵ Selain itu, dalam mencari tenaga kerja yang bagus atau unggul, maka memiliki keterampilan yang bagus untuk jangka panjang dan jangka pendek juga sangatlah penting. Kinerja karyawan yang baik akan memungkinkan perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai dapat meningkat yaitu kompetensi. Dalam hal ini, kompetensi merupakan kemampuan individu untuk bekerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Suatu organisasi harus memiliki tenaga kerja yang terampil untuk dapat menjalankan organisasi sehingga kegiatannya dapat berjalan dengan baik dan juga berdampak pada hasil kinerja karyawannya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan antara lain: Kompetensi social, kompetensi professional dan kompetensi kepribadian. Ketiga jenis keterampilan tersebut secara teoritis dapat dipisahkan, namun dalam prakteknya ketiga jenis keterampilan tersebut tidak dapat dipisahkan. Ketiga kompetensi tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Allah berfirman dalam surat Al-Qashash ayat 26

²⁵ Ni Komang Dewi Krisnawati and I Wayan Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (2021): 29, <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai ayahku! jadikanlah dia sebagai pekerja pada kita, sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.

Berdasarkan ayat di atas, ada dua kriteria pegawai yang baik dalam Al-Qur’an. Yang pertama adalah memiliki kualitas skill yang handal. Dalam ayat tersebut disebut dengan “Qowiyyun” yang artinya memiliki kekuatan, yaitu kekuatan atau kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Dalam konteks cerita tersebut, pekerjaan yang ingin dilakukan oleh Nabi Musa membutuhkan usaha yang besar. Karena misinya adalah membantu keluarga Nabi Syuaib untuk mengurus hewan ternaknya. Putri Nabi Syuaib memberi tahu ayahnya bahwa Nabi Musa memiliki kekuatan dan kemampuan untuk melakukannya. Berbicara tentang kualitas keterampilan dalam suatu bidang pekerjaan sangatlah penting. Seseorang yang pandai dalam pekerjaannya, tentu akan meningkatkan tingkat keberhasilan tugas tersebut. Aspek yang kedua adalah “amiin” yang dimaksud “amiin” adalah orang yang bermoral tinggi atau, bisa dikatakan, orang yang bermoral tinggi (kejujuran, kerendahan hati, tanggung jawab, dll). Pentingnya kompetensi dalam melaksanakan tugas ini sejalan dengan nasehat orang arab yang artinya “ jika suatu urusan dipercayakan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”²⁶

a. Pengertian kompetensi kepribadian

Becker, Huselid dan Ulrich dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa “*Competence refers to an individual’s knowledge, skills, abilities or personality characteristic that directly influences his or her job performance*” yang

²⁶ Rahendra Maya, “PEMIKIRAN AL-SA’DÎ TENTANG KRITERIA PEGAWAI PROFESIONAL (Studi Terhadap Q.S. Al-Qashash [28]: 26, Hadits-Hadits Terkait, Dan Kajian Lainnya),” *Ad Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam 2*, no. 01 (2018): 1, <https://doi.org/10.30868/ad.v2i01.236>.

artinya : Keterampilan ini adalah pengetahuan, kemampuan, dan keahlian (skill) seseorang atau ciri-ciri kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya . Sedangkan Haris berpendapat bahwa “ *Competencies are underlying bodies of knowledge, abilities, experiences, and other requirements necessary to successfully perform the job*” yang artinya kompetensi adalah latar belakang pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan .²⁷

Kepribadian itu sendiri adalah pola berpikir, perasaan, dan perilaku tertentu seseorang yang relatif stabil dan dapat diprediksi. Menurut Waller, kepribadian adalah jumlah total dari kecenderungan bawaan atau genetik dengan berbagai pengaruh dari lingkungan dan asuhan yang membentuk keadaan psikologis seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan. Menurut Waller kepribadian adalah jumlah total dari kecenderungan bawaan atau genetik dengan berbagai pengaruh lingkungan dan pendidikan yang membentuk keadaan psikologi seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan.²⁸

b. Aspek kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah jenis kompetensi yang menunjukkan karakteristik seseorang yang direkam untuk pengaturan emosi, pikiran dan perilaku. Pada dasarnya kepribadian seseorang tidak muncul secara kebetulan tetapi, kepribadian dibentuk oleh genetik, lingkungan seseorang. Hal ini menjelaskan bahwa kepribadian seseorang juga akan dibentuk juga oleh lingkungan kerja yang mereka hadapi sehari-hari. Sebagai contoh, karyawan yang bekerja di lapangan atau di pabrik akan

²⁷ Mulyadi Hari, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa* 9 (2010): 97–111.

²⁸ Nursangadah and Endang Tjahjaningsih, “PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SEMARANG),” 2017, 629–39.

memiliki perilaku sehari-hari yang berbeda dengan mereka yang bekerja di kantor.

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai pola perilaku, ide dan emosi yang unik dan relatif stabil yang ditunjukkan seseorang. Dalam psikologi, diyakini bahwa ciri-ciri kepribadian yang stabil akan bertahan dan karakter tersebut memudahkan seseorang untuk berperilaku secara konsisten dalam situasi yang berbeda.

Adapun aspek kompetensi kepribadian adalah sebagai berikut:

1) Pengendalian diri (*Locus Of Control*)

Konsep mengenai *Locus of Control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter seorang ahli teori pembelajaran sosial. Ivancevich mendefinisikan pengendalian diri (*Locus Of Control*) sebagai sarana untuk menentukan sampai sejauh mana dimana individu percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Orang yang memiliki *locus of control* yang kuat akan merasa percaya diri dan dapat memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam setiap tugas yang diberikan Mereka akan merasa mampu dan percaya diri untuk menyelesaikan tugas apapun tanpa merasa cemas atau tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut.²⁹

2) Kepercayaan diri

Kepercayaan diri adalah keyakinan dan evaluasi diri berdasarkan penilaian keseluruhan terhadap diri sendiri. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, percaya diri merupakan sikap yang sangat diperlukan agar dalam melakukan tindakannya tidak terlalu gugup dan bebas melakukan apapun yang diinginkannya. Menurut Lauser, kepercayaan diri adalah suatu sikap atau perasaan percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri yang membuat orang tersebut merasa tidak terlalu cemas saat

²⁹ Ivancevich. dalam jurnal *pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi*. Hal:2

melakukan tindakannya, merasa bebas melakukan hal-hal yang diinginkannya, dan bertanggung jawab atas tindakannya dan santun dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki kemauan untuk berprestasi dan mampu mengenali kelebihan dan kekurangan dirinya.^{30\}

- 3) Fleksibilitas kerja (*Flexible work arrangement*)
 Fleksibilitas kerja (*Flexible work arrangement*) merupakan sebuah kebijakan yang diberikan perusahaan, baik formal maupun informal mengenai waktu, lokasi, jam kerja dan kebijakan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawai. Fleksibilitas kerja (*Flexing work arrangement*) adalah pengaturan alternative untuk minggu kerja tradisional. Carlson et al. menjelaskan bahwa fleksibilitas (*flexing work arrange*) adalah sebuah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informasi yang terkait dengan fleksibilitas disuatu perusahaan. Carlson dkk. menjelaskan *Schedule flexibility* sebagai peraturan kerja yang secara fleksibel yang bearti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal ataupun informal yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*) karyawan bekerja. *Schedule flexibility* ini dilakukan agar menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen kerja, meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat mengurangi tingkat stress untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan karyawan sehingga dapat terjadi *work life balance*.³¹
- 4) Komitmen organisasi

³⁰ Achmad Sujianto, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Dandelion Sahabat Sejati Surabaya,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 1211408283 (2010).

³¹ Ann, M. 2016. *Flexible Work Arrangement*. 5.

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan mencerminkan keyakinannya dengan menunjukkan loyalitas, keinginan untuk bekerja keras dan memperdulikan kelangsungan organisasinya. Robbin dan Judge berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam menentukan keikutsertaannya dalam suatu organisasi yang ditandai dengan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, bersedia bekerja untuk organisasi tersebut dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Robin dan judge mengemukakan mengenai tiga bentuk komitmen organisasi antara lain:

- a) komitmen afektif (*affective commitmen*) mengacu pada keterikatan emosional pekerjaan dengan organisasi dan keyakinan pada nilai-nilai organisasi.
- b) komitmen kontinuan (*continuance commitmen*) berkaitan dengan nilai ekonomi yang bersangkutan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Ini mungkin berkaitan dengan hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.
- c) komitmen normative (*normative commitmen*) menyangkut perasaan karyawan atas kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena alasan moral atau etis.³²

c. Tipe kompetensi kepribadian

³² 2020 Renita angraini, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang Oleh," *Kaos GL Dergisi* 8, no. 75 (2020): 147–54, <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>

Menurut Wibowo tipe kompetensi kepribadian dapat dijelaskan sebagai berikut:³³

- 1) *Planning competency*, adalah tindakan khusus untuk menetapkan tujuan, menilai risiko dan membangun urutan tindakan untuk mencapai suatu tujuan.
 - 2) *Influence Competency*, adalah tindakan mempengaruhi orang lain, memaksa mereka untuk bertindak atau mengambil keputusan dan memotivasi mereka untuk bekerja menuju organisasi yang maju.
 - 3) *Communication competency*, meliputi empati, membangun konsensus, membangun jaringan persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghormati orang lain.
 - 4) *Interpersonal competency*, kategori ini melibatkan pemikiran strategis, pemikiran analitis dan komitmen terhadap tindakan untuk mengidentifikasi koneksi dan ide-ide inovatif
- d. Faktor penentu kepribadian

Menurut Robbins terdapat dua faktor penentuan kepribadian yaitu:

- 1) Faktor genetik
Faktor genetik merupakan faktor yang dimiliki seseorang melalui gen dan bentuk fisik. Ini mengacu kepada faktor genetik individu meliputi: tinggi badan, bentuk wajah, temperamen, jenis kelamin, komposisi otot dan faktor genetik lainnya.
- 2) Faktor lingkungan
Faktor sangat pengaruh dalam pembentukan kepribadian kita adalah faktor lingkungan, dimana tempat kita tumbuh dan dibesarkan oleh norma-norma dalam keluarga, teman, dan kelompok sosial. Faktor lingkungan

³³ Firman Fauzi and Muhammad Hanafiah Siregar, "PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus Di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta)," *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 14, no. 2 (2019): 9–21, <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>.

ini memainkan peran penting dalam kepribadian kita.³⁴

e. Karakteristik kepribadian

Salah satu kata kunci dari definisi kepribadian adalah penyesuaian (*Adjustment*). Menurut Alexander dalam Yusuf dan Nurihsan, penyesuaian tersebut dapat dipahami sebagai berikut: respon individu, baik secara perilaku maupun mental terhadap upaya mengatasi kebutuhan batin, tekanan emosional dan frustrasi serta menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan norma tuntutan (norma lingkungan).

Menurut Hurlock dalam Yusuf dan Nurihsan, ciri kepribadian yang sehat (*healthy personality*) ditandai dengan:³⁵

- 1) Mampu mengevaluasi diri sendiri secara realistis
- 2) Mampu menilai situasi secara realistis
- 3) Mampu mengevaluasi prestasi yang diperoleh secara realistis
- 4) Menerima tanggung jawab
- 5) Kemandirian
- 6) Dapat mengendalikan emosi
- 7) Berorientasi pada tujuan
- 8) Berorientasi luar
- 9) Penerimaan social
- 10) Memiliki filosofi hidup
- 11) Berbahagia

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja

Michel Zwell dalam Wibowo berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan suatu perusahaan untuk bekerja:³⁶

- 1) Keyakinan dan nilai

³⁴ Feis, Jess dan Feist, Gregory. 2014. *Teori Kepribadian. Buku I*. Ahli bahasa. Jakarta : Salemba Humanika

³⁵ Aryaningtyas, Aurilia Triani, 2019, Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang, *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), Oktober 2019, ISSN 2541-6243.

³⁶ R. A Utami and M Nuhung, "Pengaruh Kompetensi Human Capital Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perdagangan Sulawesi Selatan," *Competitiveness* 7, no. 2 (2018): 136–48.

Keyakinan karyawan tentang diri mereka sendiri dan orang lain sangat mempengaruhi perilaku mereka. Jika seorang karyawan berfikir mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba memikirkan cara baru atau berbeda dalam melaksanakan kegiatan.

2) Keterampilan

Berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan ditingkatkan. Keterampilan menulis juga dapat ditingkatkan dengan bimbingan, latihan dan umpan balik. Dengan meningkatkan keterampilan berbicara dan menulis di depan umum. Orang-orang tersebut dapat meningkatkan keterampilan komunikasi mereka.

3) Pengalaman

Seorang yang berkompeten harus memiliki pengalaman mengorganisasi orang lain, berkomunikasi di depan umum, memecahkan masalah, dll..

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat diubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara dia dalam memecahkan masalah.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor keterampilan terpenting yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan mendorong dan menghargai hasil kerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian pribadi dari atasan kepada bawahan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja bawahan.

g. Kategori kompetensi

Michael Zwell dalam mengemukakan lima jenis kompetensi, yaitu:³⁷

³⁷ Fauzi and Siregar, "PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus Di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta)."

- 1) *Task achievement*, yaitu kompetensi yang terkait kinerja yang ditunjukkan oleh orientasi hasil, manajemen kinerja, efisiensi dan keahlian teknis.
 - 2) *Relationship*, yaitu keterampilan yang berhubungan dengan komunikasi dan kerjasama dengan orang lain, orientasi pelayanan, kepedulian terhadap orang lain.
 - 3) *Personal attribute*, yaitu kompetensi intrinsik yang menghubungkan cara orang berpikir, merasakan, belajar dan tumbuh. jenis kompetensi ini meliputi: kejujuran, integritas, ketegasan, pengembangan pribadi, kualitas keputusan, pemikiran analitis dan konseptual.
 - 4) *Managerial*, yaitu kompetensi yang secara spesifik yang terkait dengan mengelola, mengawasi, dan mengembangkan orang dengan memotivasi dan memberdayakan orang lain.
 - 5) *Leadership*, yaitu keterampilan yang berhubungan dengan memimpin organisasi, mencapai tujuan organisasi.
- h. Dasar penilaian kompetensi karyawan

Era sekarang ini sering disebut sebagai *Knowledge economy*. Salah satu faktor pembentuk bangunan *Knowledge economy* yaitu terdapatnya kompetensi dari para karyawan yang selanjutnya tergambar pada karakteristik pribadi karyawan tersebut.

Palam menjelaskan bahwa kompetensi mengacu pada sifat-sifat yang menggambarkan motivasi, karakteristik pribadi (*personality*), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan yang dibawa oleh seseorang yang menjadi atasan (*Superior performer*) dalam bekerja.

Salah satu tujuan dari penilaian kompetensi adalah untuk dapat mengukur dampak kompetensi terhadap kinerja. Menurut Deni, A. Jamaran, sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi, adalah cara formal untuk mengembangkan keterampilan dan perilaku karyawan agar berhasil dalam peran mereka saat ini untuk pertumbuhan organisasi di masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh jamaran, *et al.* menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama

menggunakan kompetensi dalam suatu organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia menuju tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Sementara itu selain mendorong karyawan untuk memperoleh dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karena hal tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuannya.³⁸

c. Karakteristik kompetensi kerja

Spencer mengemukakan kompetensi terdiri dari 5 karakteristik yang meliputi:³⁹

- 1) *Motives* yang biasa dipikirkan atau diinginkan seseorang yang menyebabkan tindakan, gerakan, orientasi, dan pilihan perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- 2) *Traits* yaitu kepribadian atau karakteristik seseorang yang membuatnya mampu bersikap atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara tertentu.
- 3) *Self-concept* yaitu pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri.
- 4) *Knowledge* yaitu informasi atau pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) *Skills* yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau perintah baik secara fisik maupun mental.

Sehingga spencer menyimpulkan bahwa jika diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, Karyawan yang kompeten adalah individu dengan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan persyaratan pekerjaan sehingga mereka dapat berpartisipasi aktif di tempat kerja.

d. Level kompetensi

Setiap kompetensi pasti memiliki level yang berbeda dan perbedaan ini menjelaskan penempatannya masing-masing. Menurut Boulder *et al.* Tingkat

³⁸ Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Fahmi.

³⁹ Mulyadi Hari, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa 9* (2010): 97–111.

kompetensi adalah *skill, knowledge, self concept, self image, train* dan *motive*. *Skill* dan *knowledge* cenderung lebih nyata (*Visible*) dan relatif dangkal (ujung) sebagai sifat yang dimiliki manusia.

Pada posisi kompetensi *skill* dan *knowledge* ini, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan dianggap sebuah kompetensi dasar yang harus ada. Misalnya kemampuan berkomunikasi secara jelas dan mudah. Sedangkan *social rule* dan *self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol oleh perilaku dari luar. Kemudian untuk *train* dan *motive* letaknya lebih dalam yaitu pada titik pusat kepribadian.

Membentuk pribadi yang anggun seringkali disegai oleh rekan kerja maupun pihak luar karena dapat meningkatkan kompetensi seorang karyawan, bahkan dapat menimbulkan kepercayaan bagi banyak pihak terhadap *brand image* karyawan sehingga suatu saat nanti dapat mempengaruhi dalam membangun karir yang lebih tinggi di masa yang akan datang.⁴⁰

e. Kompetensi dan kecakapan

Kompetensi tidak dapat dipisahkan dari kecakapan. Karena keterampilan menggambarkan kompetensi seseorang, dengan kata lain semakin tinggi keterampilan seseorang maka semakin tinggi pula kompetensi seseorang. Spencer menjelaskan bahwa perkembangan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor pendukung antara lain:

- 1) Keyakinan dan nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Karakteristik kepribadian
- 4) Motivasi
- 5) Masalah emosional
- 6) Kemampuan intelektual

4. Prestasi Kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses kerja di perusahaan. Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara

⁴⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016).

kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam berbagai dokumen, penilaian prestasi kerja dikenal dengan beberapa istilah seperti: *performance evaluation*, *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluation*, *merit*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*.⁴¹

Khairuddin menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil usaha atau keyakinan dari seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya dengan keahlian, pengalaman dan keikhlasan yang dimilikinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.⁴²

- b. Tujuan dan manfaat dalam penilaian prestasi kerja
- Adapun tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja antara lain:
- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi, tujuan ini bermanfaat dalam menentukan besaran dan bentuk kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu dalam organisasi
 - 2) Pengembangan pribadi setiap individu dalam organisasi, tujuan ini bermanfaat bagi perkembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi akan dinilai kinerjanya, karena berkinerja rendah akan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - 3) Pemeliharaan sistem, tujuan ini bermanfaat sebagai evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
 - 4) Dokumentasi, tujuan ini akan bermanfaat sebagai dasar untuk melacak posisi karyawan di

⁴¹ Teguh Wahyono, "PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKN) MEDAN," *Energies* 1, no. 1 (2018): 64,

⁴² Ananda, G. C. 2019. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi pada Perguruan Panca Budi Medan*. 2(1):102

masa depan sehubungan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pemeriksaan validitas.⁴³

- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja
Cormic dan Tiffin yang dikutip dari Hardani Widhiastuti, menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ada tiga hal, yaitu:
 - 1) Faktor pribadi, meliputi ciri fisik, ciri kepribadian, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja
 - 2) Faktor situasional, yang meliputi faktor fisik dan pekerjaan (metode kerja, penataan ruang kerja, kondisi lingkungan fisik)
 - 3) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan perusahaan, jenis pelatihan dan pengawasan, dan sistem penggajian dilingkungan sosial.⁴⁴
- d. Indikator penilaian prestasi kerja
Indikator penilaian prestasi kerja antara lain:
 - 1) Adil, adil disini bearti sikap tidak berat sebelah, tidak memihak dan tidak merugikan pihak manapun.
 - 2) Objektif, objektif disini bearti keadaan yang sebenarnya tanpa ada pengaruh pendapat pribadi.
 - 3) Transparan, transparan yang dimaksud disini adalah keterbukaan mengenai penilaian prestasi kerja yang dapat di akses oleh karyawan.⁴⁵
- e. Kriteria penilaian prestasi kerja
Berikut ini adalah indikator penilaian prestasi kerja antara lain:
 - 1) Kualitas, kualitas yang dimaksud disini adalah kualitas yang diciptakan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Ukuran kualitatif mencerminkan seberapa baik proses dan penyelesaiannya.

⁴³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm 232-233

⁴⁴ Cressida, F.D. 2013. “*Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)*”. Malang: Universitas Brawajaya.

⁴⁵ Dewi, I.M & Sungkono, S.W, 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja , Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pariwisata Coco Group*. Jurnal Manajemen Unud. 6(4):1994-1999.

- 2) Kuantitas, kuantitas yang dimaksud disini berkaitan dengan target yang harus diselesaikan atau dicapai.
 - 3) Keandalan, keandalan bearti presisi dalam tindakan penuh ketelitian atau keterampilan dalam pengambilan keputusan.
 - 4) Sikap, sikap yang dimaksud disini adalah perilaku yang mencerminkan kepribadian seorang pegawai dalam tindakan melaksanakan peran dalam perusahaan.⁴⁶
- f. Penilai
- 1) Syarat-syarat penilai

Untuk dapat memberikan *review* yang berkualitas, diperlukan *reviewer* yang handal dan berpengalaman. *Reviewer* yang baik harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:⁴⁷

 - a) Agar dapat diperoleh penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilai haruslah orang yang memahami tentang faktor-faktor yang menjadi indikator dalam penilaian
 - b) Penilai harus tegas dan mendasarkan pada benar dan salah, baik buruknya terhadap isi yang dievaluasi agar penilaian jujur, adil dan obyektif.
 - c) Penilai harus mempunyai wewenang formal untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.
 - 2) Penilai

Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan oleh berbagai pihak yang mengetahui kinerja individu karyawan. Berbagai pihak tersebut akan menjelaskan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan perannya yaitu:⁴⁸

 - a) Karyawan itu sendiri, karyawan dapat menilai sendiri, apakah hasil kerjanya

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkumanegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung:Remaja Rosda Karya, 2001) Hlm 75

⁴⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Books, 2003) Hlm. 91.

⁴⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012) Hlm. 236-238.

sudah memenuhi standar kerja atau belum. Namun jarang sekali karyawan yang jujur menilai kinerjanya sendiri.

- b) Rekan kerja, rekan kerja yang dimaksud disini adalah sesama karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan dan saling bekerja di satu bidang pekerjaan.
 - c) Atasan, seorang atasan mempunyai wewenang terhadap kinerja pegawai. Atasan atau supervisor mempunyai kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Evaluasi dapat dilakukan berdasarkan catatan kinerja karyawan di masa lalu.
 - d) Bawahan, pegawai juga diminta untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja atasan atau supervisor nya, hal ini dilakukan untuk mengembangkan kemampuan manajemen, manfaat yang akan diperoleh dari evaluasi ini berguna untuk mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki atasannya. Namun kerugian juga bisa terjadi jika atasan atau supervisor yang dinilai negatif akan menyimpan dendam terhadap bawahan sehingga membuat hubungan menjadi kurang harmonis dan berujung pada balas pembalasan dendam dalam berbagai cara.
- g. Analisis nilai prestasi kerja dari sudut pandang islam

Nilai-nilai yang dicermati dalam menilai prestasi kerja dari sudut pandang Islam adalah: pemenuhan janji/tugas, tanggung jawab pribadi, ibadah, jihad dan keseriusan, memperjuangkan kebenaran, transparansi, produktivitas dan kesempurnaan. Untuk setiap nilai prestasi kerja menurut pendapat para ilmuwan Islam akan dianalisis berdasarkan sumber utama Islam yaitu Al-Quran.

- 1) Memenuhi janji/kewajiban
Islam memandang sebuah janji merupakan suatu hal yang sangat penting. Oleh karena itu, pekerja Muslim harus memperlakukan janji sebagai sesuatu yang dapat

diterapkan pada pekerjaan mereka. Allah berfirman dalam beberapa ayat di bawah ini. Apakah pantas (mereka tidak mengikuti kitab Allah) dan setiap kali mereka berjanji, sekelompok mereka mengingkarinya? Bahkan sebagian besar dari mereka tidak beriman (Al-Baqarah, 2:100). Sesungguhnya orang-orang yang menukarkan janjinya (dengan) Allah dan sumpahnya dengan sedikit, maka mereka tidak mendapat bagian (pahala) di akhirat dan Allah tidak akan berbicara kepada mereka atau memandang mereka pada hari kiamat. dan tidak akan membersihkannya. Bagi mereka itu adalah balasan yang pedih (Q.S. Al-Imran 3:77). berarti orang-orang yang menepati janji Allah dan tidak mengingkari perjanjian (Q.S. Ar-Ra'du 13:20). Barangsiapa yang mengingkari janji Allah setelah bertekad bulat dan memutuskan segala sesuatu yang Allah telah atur untuk menyambung dan menimbulkan kerusakan di muka bumi, maka itulah orang-orang yang patut dilaknat dan baginya tempat tinggal yang buruk (Neraka) (Q.S. Ar- Ra' dari 13:25). Dan janganlah kamu menukar perjanjianmu dengan Allah dengan harga yang kecil (murah), sesungguhnya apa yang ada di sisi Allah itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahuinya (An-Nahl 16:95). Ayat di atas menunjukkan bahwa janji merupakan perintah Allah yang patut dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi Islam. Yang menjadi tolok ukur dalam penilaian prestasi kerja terhadap Nilai yang Dijanjikan adalah penilaian apakah seorang pegawai telah memenuhi seluruh kewajibannya di tempat kerja. Pada saat mulai bekerja, pegawai telah sepakat dengan pimpinan organisasi bahwa mereka akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila evaluasi kinerja menunjukkan bahwa pegawai telah memenuhi kewajibannya dalam bekerja, maka dapat dikatakan prestasi kerjanya baik.

2) Tanggung jawab

Islam menganggap tanggung jawab pribadi sebagai bagian penting dari pekerjaan. Dalam beberapa ayat, Tuhan menegaskan tema ini. Dan janganlah kamu menukar perjanjianmu dengan Allah dengan harga yang kecil (murah), sesungguhnya apa yang ada di sisi Allah itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahuinya (Q.S. Al-Isra' 16:95). Dan sesungguhnya mereka telah berjanji kepada Allah sebelumnya: "Mereka tidak akan kembali (kembali)." Dan itu merupakan perjanjian dengan Allah bahwa dia akan dimintai pertanggungjawaban (Q.S. Al-Ahzab 33:15). Kemudian kesaksian mereka akan dicatat dan mereka akan dimintai pertanggungjawaban (Q.S. Az-Zukhruf 43:19). Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang diperbuatnya (Q.S. Al-Mudatsir 74:38). Apakah laki-laki itu mengira dirinya akan dibiarkan begitu saja (tanpa tanggung jawab)? (Q.S. Al-Qiyamah 75:36).

Berkenaan dengan ayat di atas tentang tanggung jawab, maka dalam menilai prestasi kerja hendaknya tanggung jawab dijadikan salah satu ukuran penilaiannya. Tanggung jawab kerja dalam Islam tidak hanya terletak pada pengelolaan organisasi saja, namun segala sesuatu yang dilakukan pekerja merupakan bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT. Tanggung jawab terhadap pimpinan organisasi dianggap tanggung jawab horizontal, termasuk tanggung jawab kepada rekan kerja dan tanggung jawab kepada pelanggan yang menggunakan jasa organisasi. Tanggung jawab kepada Allah adalah tanggung jawab vertikal. Artinya pekerja melakukan pekerjaannya bukan hanya karena taat kepada pemimpinnya saja, namun tanggung jawabnya kepada Allah SWT juga menjadi tujuan utamanya. Pekerja yang bertanggung jawab kepada Allah dengan sendirinya bertanggung jawab terhadap lingkungannya.

3) Ibadah

Ibadah berarti menyembah Tuhan. Menyembah Tuhan bisa bermacam-macam bentuknya, salah satunya dengan bekerja. Dalam Islam, bekerja juga merupakan ibadah yang bertujuan untuk mencapai keridhaan Allah baik di dunia maupun di akhirat. Pentingnya ibadah dalam Islam dapat dilihat dari berbagai firman Allah yang dikutip pada uraian berikut ini. Dan Aku menciptakan tuhan dan manusia hanya untuk beribadah kepadaKu (Q.S. Adz-Dzariat, 51:56.). Berbicara: “Sesungguhnya doaku, ibadahku, hidup dan matiku semata-mata hanya untuk Allah, Tuhan semesta alam (Q.S. Al-An'Am 6:6). Katakanlah (kepada orang-orang musyrik): Tuhanku tidak memperhatikan kamu, kecuali kamu beribadah (Q.S. Al-Furqan 25:77).

4) Transparansi

Transparansi adalah keterbukaan. Keterbukaan dalam bekerja sangat sederhana, tidak menyembunyikan kebaikan hanya karena ingin mendapat keuntungan untuk diri sendiri. Allah berbicara dalam ayat-Nya tentang pentingnya pikiran terbuka bagi manusia. Dan sesungguhnya ada diantara mereka yang menyembunyikan kebenaran, padahal mereka mengetahuinya (Q.S. Al-Baqarah 2:146). Sesungguhnya orang-orang yang menyembunyikan apa yang Kami turunkan dalam bentuk penjelasan dan petunjuk (yang jelas), setelah Kami jelaskan kepada ahli Al Kitab, maka mereka akan dilaknat oleh Allah dan dilaknat oleh Allah. (QS Al-Baqarah 2:159). Dan janganlah kamu menyembunyikan kesaksianmu (saksi). Dan barangsiapa menyembunyikannya, sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa; dan Allah lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al-Baqarah 2:283). Berbicara: “Entah kamu menyembunyikan isi hatimu atau mengungkapkannya, Allah pasti tahu.” Allah mengetahui apa yang ada di surga dan apa yang

ada di bumi. Dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Q.S. Al-Imran 3:29). Ia bersembunyi dari kerumunan karena kabar buruk telah disampaikan kepadanya. Akankah dia melestarikannya dengan menanggung hinaan atau menguburnya di bawah tanah (hidup-hidup)? Ketahuilah betapa buruknya apa yang mereka tawarkan (Q.S. An-Nahl 16:59). Demikian pula (kepada Allah) orang yang merahasiakan perkataannya dan orang yang berterus terang dengannya, orang yang bersembunyi di malam hari dan berjalan (menampakkan diri) di siang hari (Q.S. Ar-ra'du 13:10).

Para pemimpin organisasi tidak dapat menyembunyikan kebenaran apa pun. Semuanya harus dilakukan secara terbuka, walaupun ada kesalahan tidak bisa disembunyikan. Kebenaran yang diungkapkan kepada orang lain akan bermanfaat bagi orang lain. Sebaliknya kesalahan yang tersembunyi justru akan merugikan organisasi dan merugikan banyak orang. Oleh karena itu, nilai-nilai keterbukaan harus ada dalam penilaian kinerja pegawai. Tujuannya untuk mencapai kemaslahatan bersama, sekaligus berharap keridhaan Allah.

5) Skill dan kompetensi

Bakat atau kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan harus kompeten dan mampu melakukan sesuatu agar pekerjaannya berhasil. Keharusan mengenai perlunya upaya untuk memperoleh keterampilan dalam diri manusia dapat dilihat pada ayat-ayat Allah berikut ini. Sesungguhnya orang-orang terbaik yang kamu pekerjakan untuk bekerja (untuk kami) adalah orang-orang yang kuat dan dapat dipercaya (Q.S. Al-Qashas 28:26). Bersabarlah dengan semua yang mereka katakan; dan ingatlah hamba kami Daud, yang kuat; sesungguhnya dia sangat taat

(kepada Allah) (Q.S. As-Shaad 38:17). Zulkarnain berkata:“Apa yang diberikan Allah kepadaku lebih baik, maka bantulah aku dengan kekuatan (manusia dan alat), izinkan aku membuatkan tembok antara kamu dan mereka (Q.S. Al-Kahfi 18:95). Wahai kumpulan manusia dan manusia, jika kamu mampu menembus (menyeberangi) sudut-sudut langit dan bumi, lalu mengatasinya, maka kamu hanya dapat menembusnya dengan kekuatan (Q.S. Ar-Rahman 55:33). Dan Dialah yang akan menguatkan kekuatanmu dan tidak akan mengusirmu karena dosa (Q.S.Huud 11:11:1) Orang yang berkompeten dalam bekerja adalah orang yang mempunyai kemampuan dalam menciptakan sesuatu. Keterampilan akan membuat organisasi lebih efisien dan dapat memberikan manfaat tidak hanya bagi organisasi tetapi juga karyawan itu sendiri. Kekuatan keterampilan berasal dari Tuhan dan diberikan kepada manusia sebagai pekerja. Oleh karena itu, karyawan tidak boleh bangga dengan keahliannya. Nilai-nilai keterampilan di atas hendaknya menjadi salah satu ukuran untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan. Keterampilan dicari tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga untuk mencapai keridhaan Tuhan.

5. Produktivitas Kerja Karyawan

Permasalahan sumber daya manusia masih menjadi masalah yang besar bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawannya sendiri. Produktivitas kerja karyawan selalu menjadi tolok ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Seperti pada persaingan komersial saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan kualitas dan kesejahteraan karyawannya untuk menciptakan persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya mempunyai modal yang besar saja, namun perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya seperti alam, tenaga kerja dan keahlian, dimana faktor-faktor tersebut tidak

dapat dipisahkan namun saling menunjang untuk mencapai tujuan suatu perusahaan secara efektif dan efisien (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).⁴⁹

Secara umum produktivitas dapat dipahami sebagai hubungan antara hasil nyata dan fisik (barang dan jasa), dengan masukan yang actual, atau sebagai perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (*Output* dan *input*). Produktivitas sendiri juga dapat dipahami sebagai sebuah tingkat efisiensi dalam produksi barang dan jasa. Hal ini dapat terjadi ketika output meningkat namun produktivitas tidak meningkat, atau bahkan menurun, karena produksi berkaitan dengan bagaimana mencapai tingkat output tersebut.⁵⁰

a. Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu output pekerjaan dengan ukuran yang produktif. Produktivitas sendiri berasal dari bahasa inggris yaitu *product: result, outcome* yang berkembang menjadi kata *productive* yang bearti menghasilkan dan *productivity: Having the ability to make or create: creative*. Dari kata *productivity* tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia yang bearti kekuatan atau kemampuan dalam mengasilkan sesuatu.

Paul mali berpendapat bahwa produktivitas adalah bagaimana cara untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya dengan semaksimal mungkin.⁵¹

Sutrisno mengartikan produktivitas kerja sebagai rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk dapat menghasilkan suatu produk dari tenaga

⁴⁹Khairunnisa Nur Baiti, Djumali and Eny Kustiyah, “PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, “*Eduonomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*” 04, no. 01 (2020): 69–87.

⁵⁰ muliadi, “Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja,” *Studi Islam* 11 (2019): 88.

⁵¹ Ridwan Purnama, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung,” *Strategic* 7 (2008): 63.

kerja. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator antara lain:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

b. Faktor-faktor produktivitas kerja

Penelitian yang dilakukan oleh prasetyo (2016) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Motivasi
- 5) Jaminan social
- 6) Sarana produksi
- 7) Lingkungan kerja

c. Indikator produktivitas kerja karyawan

Hasibuan berpendapat bahwa hal yang yang dapat mengukur produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:⁵²

- 1) Kemampuan
Kemampuan yang dimaksud kemampuan di sini adalah seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalisme dalam pekerjaannya. Hal ini mempunyai efek untuk membantu mereka menyelesaikan tugas yang mereka lakukan.
- 2) Meningkatnya hasil yang dicapai
Seorang karyawan harus berusaha untuk meningkatkan hasil kinerja mereka. Hasil kinerja merupakan salah satu *feedback* yang diberikan kepada perusahaan.
- 3) Semangat kerja
Seorang karyawan bekerja lebih aktif dengan mengurangi kesalahan dalam bekerja,

⁵² Sri Wahyuningsih, “Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa,” *Warta Edisi 60*, no. April (2018): 91–96.

meningkatkan rasa tanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

- 4) Pengembangan diri
Pengembangan diri melibatkan pengembangan seluruh potensi yang ada dalam diri dengan tujuan meningkatkan kapasitas refleksi dan inisiatif. . Contohnya dengan berdiskusi dengan karyawan-karyawan yang lain.
- 5) Peningkatan mutu
Mutu merupakan tingkat baik buruknya hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja dari seorang karyawan.
- 6) Efisiensi
Efisiensi ini mengacu pada sistem yang membantu individu atau perusahaan agar menghasilkan hasil sebanyak mungkin dengan jumlah input yang sedikit mungkin.

d. Pengukuran Produktivitas kerja

Produktivitas secara umum dapat diukur dengan menggunakan berbagai metrik berikut, yaitu:⁵³

- 1) Produktivitas parsial
Produktivitas ini yaitu perbandingan antara keluaran dan masukan. Pengukuran jenis ini sering digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dengan cara menunjukkan output rata-rata per pekerja
- 2) Produktivitas parsial
Produktivitas ini yaitu perbandingan antara keluaran dan masukan. Pengukuran jenis ini sering digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dengan cara menunjukkan output rata-rata per pekerja
- 3) Produktivitas total faktor
Produktivitas ini merupakan perbandingan produksi dengan beberapa input sekaligus. Hubungan ini dinyatakan sebagai rasio antara indeks output terhadap indeks input agregat, jika rasio ini meningkat, berarti akan lebih

⁵³ Ade and Muayyad, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II," *Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 9 (2016): 87.

banyak output yang dihasilkan dengan menggunakan sejumlah input tertentu, atau sejumlah output tertentu dapat diproduksi dengan input yang lebih sedikit.

- e. Dimensi dan indicator penilaian kinerja karyawan
Menurut Setiawan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan matrik sebagai berikut:⁵⁴

1) Akurasi penyelesaian tugas

Yang dimaksud dengan penyelesaian tugas disini adalah mengatur waktu kerja dan ketelitian pegawai dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya .

2) Jam kerja yang sesuai

Yang dimaksud dengan kepatuhan di sini adalah keinginan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan mengenai tingkat berangkat/kembali bekerja dan jumlah pulang pergi (absen).

3) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dapat dinilai dari kehadiran karyawan tersebut di perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

- f. Produktivitas tenaga kerja dalam perspektif islam

Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja keras dan memiliki keistiqamahan dalam produktivitasnya. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Insyrah, ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).⁵⁵

Berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa islam mengajarkan arti untuk giat bekerja keras dalam menjalankan hidup dan memiliki keistiqamahan dalam produktivitas untuk menyelesaikan urusan-

⁵⁴ Hotlin Siregar Ronal Donra Sihalho, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN," *Ilmiah Socio Secretum* 9 Nomor 2 (2019): 277.

⁵⁵ Al-qur'an, Al-Insyirah ayat 7, Al-Qur'an *Mushaf* Per kata Tajwid, 596.

urusan sampai tuntas. Selain itu pada ayat diatas juga menjelaskan mengenai manajemen waktu dan produktivitas dalam aktivitas. Produktivitas di sini berarti orang-orang produktif mengutamakan prioritasnya untuk mempermudah segala sesuatunya. Dikatakan bahwa orang yang efektif adalah mereka yang tidak membiarkan waktunya kosong.

Menurut Ashraf Hj ab Rahman, beliau berpendapat bahwa produktivitas dalam sudut pandang Islam tidak hanya mengacu pada pencarian penghidupan untuk menghidupi diri sendiri atau keluarga dengan berpindah dari waktu pagi ke siang atau sore hari, malam bahkan malam tanpa mengenal lelah, tetapi juga mencakup semua bentuk pekerjaan. Nyaman atau praktis. Pekerjaan mengandung unsur kebaikan, keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, masyarakat dan negara.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1	Ridwan Purnama, Vol. 7 No. 14, 2008 ⁵⁶	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	Dari hasil analisis data kinerja terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV.Epsilon Bandung. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pekerja tergolong dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan apakah produktivitas

⁵⁶ Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung."

			<p>kerja karyawan meningkat atau menurun. Dengan demikian apabila disiplin kerja pegawai tinggi maka produktivitas pekerja juga tinggi. Sebaliknya jika tingkat motivasi pegawai rendah maka produktivitas pekerja juga rendah.</p>
	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ruang lingkup penelitiannya yaitu: Pengaruh Motivasi Kerja Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. 		
	<p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> Pada penelitian terdahulu hanya membahas motivasi kerja, sedangkan penelitian kali ini membahas motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja Lokasi penelitian. Lokasi penelitian terdahulu di Bandung sedangkan untuk penelitian kaaini di Kudus. 		
2	<p>Angger Kusumodewi, ISSN 2807-1190, Jurnal Perspektif.⁵⁷</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas “MJ”</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin terhadap kinerja karyawan.</p>

⁵⁷ Kusumodewi, Husainah, and Haryoto, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.”(2021): 112-131 Kusumodewi, Husainah, and Haryoto.

	<p>Persamaan</p> <p>a. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan ditulis adalah sama-sama membahas tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja.</p> <p>b. Menjadikan produktivitas kerja sebagai varabel terikat.</p>		
	<p>Perbedaan</p> <p>a. Objek penelitian terdahulu pada Karyawan Universitas “MJ”. Sedangkan pada penelitian kali ini mengambil objek CV. Alqudsy Manggis</p> <p>b. Lokasi penelitian sebelumnya berada di Jakarta sedangkan penelitian kali dilakukan di Kudus</p>		
3	<p>Asri Nurmuin, Fitri Indah Sari, Vol 2 No. 4, 2021.⁵⁸</p>	<p>Analisis Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII di Makassar</p>	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan metode analisis deskriptif di dapatkan hasil bahwa variabel promosi jabatan dan prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Perum Perumnas Wilayah VII Makassar. Diantara kedua variabel promosi jabatan dan prestasi kerja yang dimasukkan sebagai variabel</p>

⁵⁸ Asri Nurmuin, “Analisis Promosi Jabatan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII.”

			independen, variabel prestasi kerja diyakini mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai di Perum Perumnas Regional VII Makassar.
	<p>Persamaan</p> <p>a. Ruang lingkup penelitiannya yaitu tentang prestasi kerja</p> <p>b. Menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat</p>		
	<p>Perbedaan</p> <p>a. Pada penelitian terdahulu promosi jabatan dan prestasi kerja di jadikan sebagai variabel independen sedangkan dalam penelitian kali ini menggunakan tiga variabel bebas yakni motivasi kerja, kompetensi kepribadian dan prestasi kerja</p> <p>b. Lokasi penelitian sebelumnya berada di Makassar sedangkan penelitian kali ini berada di Kudus.</p>		
4	Khairunnisa Nur Baiti, Dkk , Jurnal <i>edunomika</i> Vol .04 No. 01, 2020 ⁵⁹	Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

⁵⁹ Khairunnisa Nur Baiti, Djumali and Eny Kustiyah, “PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, “Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020).”

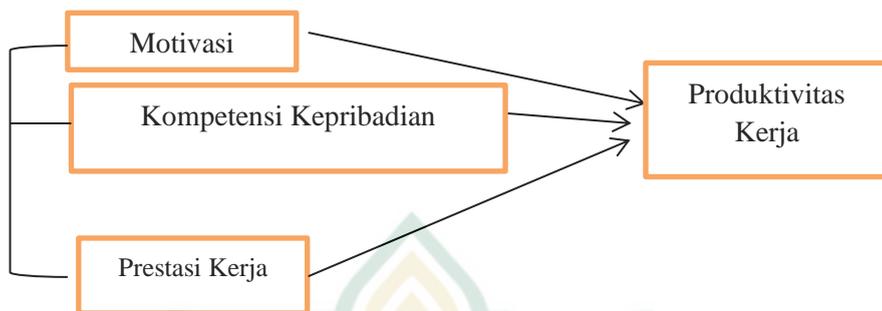
			produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.
	Persamaan a. Ruang lingkup penelitiannya yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja b. Menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat		
	Perbedaan a. Objek penelitian terdahulu adalah PT. Iskandar Indah Printing Textile sedangkan pada penelitian kali ini CV. Alqudsy Manggis b. Lokasi penelitian sebelumnya di Surakarta sedangkan penelitian kali ini di Kudus		

C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini kerangka berfikir memiliki tujuan menjadi arahan dalam melakukan pelaksanaan penulisan, serta bertujuan untuk memudahkan dalam mengerti perkembangan pemikiran, akibatnya penelitian dilakukan setara dengan tujuan penulisan. Tujuan lain dengan adanya kerangka berfikir adalah adanya keterikatan variabel-variabel yang diteliti, akan tetapi kerangka berfikir ini selalu bersifat terbuka atas apa yang terlaksana dilapangan.⁶⁰ Berdasarkan tinjauan pustaka maka variabel-variabel yang ditentukan dalam penelitian ini meliputi: Motivasi kerja, kompetensi kepribadian dan prestasi kerja sebagai variabel bebas (Variabel Independent), dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Variabel Dependend). Maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

⁶⁰ Muhammad Eko dan Aris Munandar, Kendala-kendala Guru Sejarah Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013 di SMA Negeri Se-Kecamatan Miranggen Tahun 2015-2016, Skripsi, (Semarang : Universitas Negeri Semarang, 2016), 28.

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat dugaan dan sementara.⁶¹ Dikatakan bersifat dugaan dan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Alqudsy Manggis

Motivasi kerja merupakan pembekalan tenaga motorik yang menimbulkan semangat kerja seseorang, menjadikan mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan menyatukan seluruh sumber daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Bagi karyawan, motivasi dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bagi dunia bisnis, motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi seluruh organisasi. Dengan adanya motivasi tersebut diharapkan setiap pegawai dapat membangkitkan keinginan bekerja keras dan semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita Laksmiari tentang “Dampak motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Teh Hoa Sen di Desa Patemon Kecamatan Serrit”, menunjukkan bahwa

⁶¹ Muslich Ansori dan Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya; UNAIR, 2009), 44.

motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja.⁶²

H1: Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja di CV. Alqudsy Manggis.
2. Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja karyawan CV. Alqudsy Manggis

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dan diterapkan sebagai hasil penciptaan produk dan inovasi. Dan kepribadian sendiri merupakan pola pikir, perasaan, dan perilaku khas seseorang yang relatif stabil dan dapat diprediksi. Dalam dunia kerja, semakin tinggi keahlian seseorang, maka semakin tinggi pula nilai pendapatannya, bahkan jika menyangkut nilai finansial. Dengan kata lain, dapatkan nilai. Keuntungan finansial akan lebih tinggi. Untuk mendapatkan nilai kompetensi tersebut, pegawai harus melakukan pengembangan pribadi baik dari segi pelatihan maupun pengalaman.

Angger Kusumo Dewi, Nazifah Husainah dan Cecept Haryoto mengemukakan bahwa motivasi, kompetensi, kepribadian dan disiplin kerja semuanya berdampak positif terhadap produktivitas pegawai di MJ University. Hal ini diteliti dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Studi Kasus MJ University”. Artinya, seiring dengan kemampuan profesional yang dimiliki oleh para pekerja, maka akan terdapat peranan dalam meningkatkan produktivitas kerja para pekerja tersebut secara positif dan bersifat satu arah, sehingga apabila para pekerja tersebut memiliki kompetensi profesional yang tinggi, maka pekerjaan mereka akan semakin baik. efisiensi dapat mencapai hasil yang baik. hasil. ⁶³.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan CV. Alqudsy Manggis.

⁶² Putu, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 10, no. 2 (2016): 54–63, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>.

⁶³ Kusumodewi, Husainah, and Haryoto, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.”(2021): 112-131

3. Pengaruh Prestasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Alqudsy Manggis

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan penelitian Asri Nurmuin dan Fitri Indah Sari dalam penelitiannya yang bertajuk “Analisis kemajuan karir dan kesuksesan terhadap produktivitas pegawai pada Perum Perumnas Wilayah VII di Makassar” menjelaskan bahwa diantara kedua variabel tersebut promosi jabatan dan prestasi kerja dimasukkan sebagai variabel bebas, ditemukan bahwa bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai.⁶⁴

H3: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan CV. Alqudsy Manggis.



⁶⁴Fitri Indah Sari Asri Nurmuin, “Analisis Promosi Jabatan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII,” *Nobel Management 2* (2021): 532–545.

Rosminah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, no. April (2021): 1–12, <http://eprints.unm.ac.id/20118/>. Rosminah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, no. April (2021): 1–12, <http://eprints.unm.ac.id/20118/>.