

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi : pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut.

Dengan demikian perusahaan (bisnis) berkewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di perusahaan itu agar mereka memiliki kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka dan secara bersama-sama dengan dipimpin oleh direktur dan para manajer dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan.¹

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau

¹ H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 168.

dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.²

Spencer menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari arti definisi kompetensi ini, maka banyak mengandung beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- 2) Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan

² Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 324

yang mampu dihasilkan seorang salesmen sebesar 1.000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.³

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut⁴:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

³Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 5

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*, 325-326

b. Ciri-Ciri Kompetensi Karyawan

Perubahan dunia berpengaruh terhadap organisasi bisnis dan sekaligus terhadap kompetensi karyawan. Karyawan semakin dipandang sebagai aset yang sangat penting dari suatu perusahaan. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan maka kedudukan karyawan menjadi semakin sangat strategis. Perusahaan akan terus mengembangkan potensi karyawan yang memiliki kompetensi atau standar sector ekonomi nasional dan global.⁵

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis ciri-ciri kompetensi karyawan adalah pengetahuan, kapabilitas, serta sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu, dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
- 2) Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi horizontal dan vertical serta membangun jejaring kerja internal.
- 3) Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan, dan obyektivitas persepsi.
- 4) Sikap dalam mau belajar secara berkelanjutan
- 5) Keterampilan dan sikap dalam pengembangan diri untuk mengaitkan kompetensi pekerjaan dengan kompetensi pribadi individu.
- 6) Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu terhadap pelanggan.
- 7) Keterampilan dan sikap saling memperkuat (sinergitas) antarkaryawan untuk selalu

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*, 327

meningkatkan mutu produk dan mutu pelayanan pada pelanggan.

c. Tingkat kompetensi

Setiap kompetensi tampak pada individu pada berbagai tingkatan. Kompetensi termasuk karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat dan sikap atau merupakan karakteristik yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan atau pengetahuan.⁶

Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu:

1) *Behavioral tools*

a) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.

b) *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya: mewawancara dengan efektif dan menerima pelamar yang baik. Skill menunjukkan produk.

2) *Image attribute*

a) *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.

b) *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga dirinya misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*, 332

- 3) *Personal characteristic*
- a) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
 - b) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin memengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.
- d. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi
- Beberapa kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki pekerja antara lain sebagai berikut⁷:
- 1) Fleksibilitas merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.
 - 2) Motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar merupakan antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antar pribadi. Pembelajaran jangka panjang tentang pengetahuan dan keterampilan baru diperlukan oleh perubahan persyaratan pekerjaan di masa depan.
 - 3) Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk inovasi, perbaikan terus-menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatnya kompetisi.
 - 4) Motivasi kerja dalam tekanan waktu merupakan beberapa kombinasi dari fleksibilitas, motivasi berprestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*, 335-339

permintaan yang meningkat atas produk dan jasa baru dalam waktu yang lebih pendek.

- 5) Kesiapan bekerja sama merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda.
- 6) Orientasi pada pelayanan pelanggan merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman tentang hubungan antar pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.

2. Etos Kerja Islami

a. Pengertian etos kerja Islami

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (*moral*), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.⁸

Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*)

⁸ Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15

sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna. Senada dengan *ihsan*, di dalam Al-Qur'an kita temukan pula kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat, dan sempurna (An-Naml: 88). Akibatnya, seorang muslim yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sangat bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati⁹.

Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dia akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Oleh karenanya, etos kerja bukan hanya kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi. Ia adalah martabat, harga diri dan jati diri seseorang.¹⁰

Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Soerjono Soekanto mengartikan etos antara lain: (a) nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, dan (b) karakter umum suatu kebudayaan. Adapun kerja merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang memiliki tujuan dan usaha yang dilakukan guna membuat aktivitas tersebut bermanfaat. Pengertian kerja biasanya berhubungan dengan kegiatan seseorang untuk

⁹ Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islam*, 15.

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islam*, 16.

memperoleh penghasilan, baik materi maupun non materi.

Etos kerja menurut Mochtar Buchori adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.

Dari penjelasan di atas, sekalipun beragama, tetapi dapat dipahami bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Selanjutnya dapat dipahami bahwa timbulnya kerja antara lain tidak lepas karena dorongan sikap yang mendasar itu.

Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar itu juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup Islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal sholeh. Ini berarti etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh, dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur di hadapan Tuhan.

b. Ciri-ciri etos kerja Islami

Ciri-ciri orang yang menghayati etos kerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya, diantaranya sebagai berikut¹¹ :

1) Mereka kecanduan terhadap waktu

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan. Hal ini sebagaimana firman-Nya dalam QS. Al-Ashr, 103.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا

بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali

¹¹ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2012), 96

orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasihat menasehati supaya menepati kesabaran.”¹²

Bagi mereka yang mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia akan memperoleh optimalisasi dalam kehidupan. Sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia tidak mendapatkan apa-apa.¹³

Dan pada ayat yang lain Allah berfirman :

وَاللَّيْلِ إِذَا يَغْشَىٰ ﴿٦﴾ وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّىٰ ﴿٧﴾ وَمَا
 خَلَقَ الذَّكَرَ وَالْأُنثَىٰ ﴿٨﴾ إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَىٰ ﴿٩﴾
 فَأَمَّا مَنْ أَعْطَىٰ وَاتَّقَىٰ ﴿١٠﴾ وَصَدَّقَ بِالْحُسْنَىٰ
 ﴿١١﴾ فَسَنِيبَهُ رُءُوسٌ لِّسْرَىٰ ﴿١٢﴾

“Demi malam apabila menutupi (cahaya siang), dan siang apabila terang benderang, dan penciptaan laki-laki dan perempuan. Sesungguhnya usaha kamu memang berbedabeda. Adapun orang yang memberikan (hartanya dijalan Allah) dan bertakwa, dan membenarkan adanya pahala yang terbaik (surga), maka Kami kelak akan menyiapkan baginya jalan yang mudah.”¹⁴

¹²Al-Qur'an Surat Al Ash ayat 1-3, *Terjemah & Tafsir Al-Qur'an Huruf Arab & Latin*, (Bandung: Fa. SUMATRA, 1978), 1034

¹³ H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 82

¹⁴Al-Qur'an Surat Al Lail ayat 1-7, *Terjemah & Tafsir Al-Qur'an Huruf Arab & Latin*, (Bandung: Fa. SUMATRA, 1978), 1020

- 2) Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Ikhlas berarti bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah, yang seharusnya dilakukan tanpa pretensi apapun dan dilaksanakan secara profesional.

Ikhlas bukan hanya output dari cara kita melaksanakan pekerjaan dan melayani orang lain, tetapi juga ikhlas menjadi input (masukan) dalam bentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang bersih, seperti misalnya dalam hal mencari rezeki. Seorang mukhlis (orang yang ikhlas) dia tidak mau mengambil dari yang kotor seperti hasil korupsi, manipulasi, menipu dan sejenisnya.

Dalam keikhlasan tersimpan pula suasana hati yang rela, bahwa yang dilakukannya tidak mengharapkan imbalan, kecuali hanya untuk menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya walaupun ada imbalan itu bukan tujuan utama, melainkan sekedar akibat dari pengabdianya. Ikhlas merupakan energi batin yang dapat membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.¹⁵

- 3) Mereka kecanduan kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal-amal saleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan

¹⁵ H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 84.

untuk mengulanginya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

Sebagaimana keihlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah keterikatan.¹⁶

Perilaku jujur diikuti oleh sikap tanggungjawab atas apa yang diperbuat (integritas), sehingga kejujuran dan tanggungjawab ibarat dua sisi mata uang. Orang yang jujur selalu merasa diawasi oleh Allah SWT sebagaimana firman Nya:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ

نَفْسُهُ ۗ وَخَنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ ﴿١٦﴾

“Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya”¹⁷.

4) Mereka memiliki komitmen

Komitmen (I'tikad) adalah keyakinan yang mengikat seseorang sedemikian kukuhnya dan menggerakkan perilakunya menuju kearah yang diyakininya. Orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap

¹⁶ H. Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, 98.

¹⁷Al-Qur'an Surat Al Qaaf ayat 16, *Terjemah & Tafsir Al-Qur'an Huruf Arab & Latin*, (Bandung: Fa. SUMATRA, 1978), 843

pilihan pekerjaannya adalah orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya dan paling rendah tingkat stresnya¹⁸.

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka akan berhenti menapaki cita-citanya bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmen bukan komat-kamit melainkan soal kesungguhan dan kesinambungan.

5) Istiqamah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang professional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dari mengelola emosinya secara efektif.

Karakteristik etos kerja Islam menurut Ahmad Jasan Asifuddin, dapat digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal saleh. Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja Islam sebagai berikut¹⁹:

a) Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Tabiat manusia memang sangat ditentukan oleh niat dan sikapnya. Adapun sikap seseorang sangat

¹⁸ H. M. Ma'rif Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 87

¹⁹ H. Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, 99.

terpengaruh oleh nilai-nilai yang diyakininya. Nilai amal atau kerja seseorang amat ditentukan oleh niat atau motivasi pelakunya. Sedangkan nilai terpenting yang mutlak harus dipegang teguh oleh setiap orang Islam adalah tauhid. Sikap tauhid yang utuh dari seseorang akan mewarnai seluruh sikap dan tindakan-tindakannya.

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik yang penting. Etos kerja Islami yang tergalai dan timbul dari karakteristik ini menjadi pembeda dari etos kerja lainnya karena ia selalu mempengaruhi sikap hidup, sekaligus memotivasi orang yang bersangkutan. Selain menjadi motivator, kerja Islami juga dapat menjadi sumber nilai sehingga dengan demikian akan menjadi landasan dari karakteristik selanjutnya.

b) Kerja Dilandasi Ilmu

Manusia memiliki keistimewaan, terutama dari aspek akal yang dianugerahkan oleh Tuhan. Karena mempunyai akal, manusia berhasil menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mencapai kebudayaan dan peradaban tinggi. Dan dalam rangka melakukan usaha (bekerja), orang dituntut agar memperhatikan hukum-hukum alam yang berlaku di alam ini. Kenyataan ini secara tidak langsung, mendidik orang bersangkutan untuk beretos kerja tinggi

dengan karakteristik aqli, ilmiah dan proaktif.²⁰

- c) Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjuk-Nya

Etos kerja Islami sebagaimana etos kerja pada umumnya tidak dapat terwujud tanpa dukungan sifat aktif manusia yang bersangkutan untuk memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya. Orang beretos kerja Islami menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan pada dasarnya merupakan amanah dari Ilahi Robbi. Islam menghendaki pemeluknya untuk membuang sikap malas dan secara proposional selalu giat dan aktif melaksanakan ibadah mahdah. Ia menganggap urusan dunia adalah juga merupakan amal ibadah pula sebagaimana ibadah wajib yang lain, hanya saja dalam bekerja orang muslim harus meneladani sifat-sifat Ilahi seperti kreatif, inovatif, menebar belas kasih dan sebagainya.

3. Motivasi Kerja

- a. Pengertian motivasi kerja

Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Namun dalam uraian berikut ini, motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Sedangkan pengertian motivasi dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia

²⁰ H. Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, 100.

bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-program apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggungjawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.²¹

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Robert Heller yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Sedangkan Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan insentisan (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu

²¹Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2013), 275

yang termotivasiakan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka²².

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A. Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.²³ Dengan bertolak dari arti kata motivasi diatas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014),

²³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 333.

semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.²⁴

Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas dan hasil kerja yang efisien, baik dari segi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.²⁵

b. Motivasi kerja dalam Islam

Kekuatan dasar yang memberi motivasi bagi muslim adalah iman, yang berarti keyakinan dan kepercayaan sejati kepada Allah, Rosul-Nya, kitab-Nya dan hari pembalasan. Iman merupakan kekuatan paling besar yang memotivasi. Semua tindakan dan aktivitas muslim sejati merupakan manifestasi iman-nya. Islam memandang individu sebagai atau keseluruhan.

Jadi, Islam menciptakan motivasi petunjuk diri batiniah yang nyata dalam diri seorang manusia. Muslim sejati melaksanakan semua bentuk tugas termasuk kerja organisasional dan produktif dengan niat dasar untuk mencari keridhaan Allah.

Oleh karena itu, dengan setting keridhaan Allah sebagai tujuan akhir aktivitas manusia, Islam memberi motivasi yang paling memungkinkan bagi peningkatan perilaku manusia. Ia menanamkan kehendak ikhlas untuk melakukan semua yang baik dan menghindari semua yang buruk. Islam menganggap kerja adalah ibadah, ketika dilaksanakan sesuai dengan perintah ilahiah dan

²⁴ M. Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), 166.

²⁵ H. Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 81.

sesuai dengan tujuan akhir untuk mencari keridhaan Allah. Jenis motivasi ini memiliki potensi luar biasa untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas semua bentuk kerja organisasional. Seseorang yang percaya bahwa kerja merupakan bagian dari ibadah, jelas akan memperlihatkan tingkat dedikasi dan keterlibatan kerja sangat tinggi. Ia akan memiliki rasa tanggungjawab dan akuntabilitas sangat dalam di hadapan Allah. Ia diharapkan bekerja secara efektif bahkan meskipun imbalan material tidak sesuai, kondisi kerja buruk dan kerja itu sendiri sulit, monoton, bahaya dan rutin. Jika pekerja yakin bahwa rintangan-rintangan ini hal pasti dan tak terelakkan, ia akan tetap memperlihatkan kinerja tinggi karena kebutuhan spiritualnya. Kebutuhan atas kontrol eksternal dan supervisi juga akan tereduksi secara luas dalam kasus seperti ini.²⁶

Islam tidak mengabaikan peran signifikan faktor eksternal dan material motivasi kerja. Islam, sebagai *din al fitrah* (jalan hidup natural), mengakui dan mengakomodasi penuh kebutuhan material dan temporal manusia, terutama pada kerja. Dengan kata lain, Islam berusaha memecahkan masalah motivasi kerja dengan dua cara. Pertama, Islam menciptakan dorongan batiani pada pekerja untuk bekerja keras dan menyumbangkan usaha terbaiknya. Pada sisi lain, Islam mengajak manajer dan majikan untuk memperhatikan semua kebutuhan sosial dan ekonomi para pekerja. Oleh karena itu, satu suasana ideal tercipta untuk mempromosikan

²⁶ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Ak Group, 2005), 144-145.

tingkat motivasi kerja paling tinggi diantara para pekerja.²⁷

c. Teori Motivasi Kerja

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi²⁸ :

- 1) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
 - 2) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
 - 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
 - 4) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
 - 5) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)
- d. Jenis-jenis Motivasi
- 1) Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

²⁷Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, 146-147.

²⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 391.

- 2) Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.²⁹

e. Metode dan Alat Motivasi Kerja

Beberapa ahli mengelompokkan dua cara atau dua metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni³⁰:

- 1) Metode Langsung, pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian hadiah, pemberian bonus pada saat tertentu. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, pemberian penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya.
- 2) Metode tidak langsung, kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini

²⁹ H. Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 99.

³⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 129

misalnya, ruang kerja yang nyaman tersedianya alat komunikasi dan sebagainya. Dengan cara seperti ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Upaya peningkatan motivasi seperti tersebut, dengan memberikan sesuatu kepada karyawan yang dipandang sebagai cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi apabila, dilihat dari apa yang diberikan kepada karyawan, yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi, maka apa yang diberikan tersebut dapat dikatakan sebagai alat motivasi. Apabila hal ini dapat dikategorikan sebagai alat motivasi maka dapat dikelompokkan menjadi 3, yakni:

- 1) Materiil, pemberian yang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, bisa berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual.
 - 2) Nonmateri, pemberian yang tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan.
 - 3) Kombinasi materi dan nonmateri, disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali dan sebagainya.³¹
- f. Proses memotivasi

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi.³²

³¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,

³²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 324-327

- a. Menilai sikap
- b. Menjadi manajer yang baik
- c. Memperbaiki komunikasi
- d. Menciptakan budaya tidak menyalahkan
- e. Memenangkan kerja sama
- f. Mendorong inisiatif

Proses memotivasi seperti yang dijabarkan di atas menyarankan beberapa hal untuk diingat cara bekerjanya, yaitu sebagai berikut³³:

- a. Pentingnya arti kebutuhan, karyawan akan termotivasi apabila baik kebutuhan psikologis maupun ekonomisnya terpuaskan.
- b. Pengaruh tujuan, para individu termotivasi dengan tujuan-tujuan yang spesifik, dapat dicapai dan disepakati bersama.
- c. Pentingnya harapan, tingkat motivasi karyawan berhubungan langsung dengan harapan imbalan yang akan diterimanya.
- d. Relevansi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Imbalan ekstrinsik penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan, dan meningkatkan upaya dalam waktu terbatas. Imbalan instrinsik berkaitan dengan tanggung jawab, prestasi dan pengakuan.

Tindakan-tindakan yang akan membantu memotivasi karyawan lebih efektif:

- a. Tentukan dan sepakati tujuan yang cukup menantang
- b. Beri umpan balik kinerja
- c. Ciptakan harapan, bahwa perilaku atau hasil tertentu akan menghasilkan imbalan yang layak
- d. Ciptakan pekerjaan yang menuntut penggunaan kemampuan karyawan seoptimal mungkin

³³ Sunarto, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: Amus, 2005), 14-16

sehingga akan merasa puas apabila berhasil menyelesaikannya.

- e. Beri insentif yang layak dan penghargaan untuk pencapaian prestasi
- f. Berikan imbalan non-finansial seperti pengakuan dan pujian atas keberhasilan pelaksanaan suatu tugas
- g. Beri kesempatan untuk mengembangkan potensi dan karier.

Sebuah perusahaan mempekerjakan karyawan untuk memperoleh input yang penting. Input sendiri merupakan segala sesuatu yang dapat diberikan oleh sumber daya manusia perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Input tersebut mencakup misalnya pengetahuan, keahlian, usaha, waktu, tenaga, serta pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dan mereka bersedia memberikannya kepada perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.³⁴

- g. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja³⁵. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya

³⁴ Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009), 154-155

³⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 389.

dengan ala kadarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

h. Tantangan dalam memotivasi

Memberikan motivasi sering tidak mudah dan terlebih lagi dalam memberikan tantangan khususnya dalam menghadapi masalah spesifik seperti memotivasi *professional employees* (pekerja profesional), *contingent workers* (pekerja tidak tetap), *diverse workforce* (tenaga kerja beragam), *low-skill service workers* (pekerja keterampilan rendah) dan *people doing highly repetitive tasks* (pekerja yang melakukan tugas berulang-ulang)³⁶.

1) *Motivating professional employees*

Tipologi pekerja sekarang cenderung lebih profesional dan sangat terlatih dengan jenjang pendidikan tinggi. Para professional menerima banyak kepuasan intrinsic dari pekerjaannya. Mereka cenderung dibayar baik.

Berbeda dengan pekerja yang bukan professional, mereka mempunyai komitmen kuat dan berjangka panjang pada bidang keahliannya. Loyalitasnya sering lebih pada profesinya daripada pemberi kerja. Mereka menjaga dan selalu memperbarui pengetahuannya secara regular, dan komitmennya pada profesi menyebabkan mereka merasa kurang terikat dengan aturan jam kerja atau hari kerja.

Uang dan promosi menjadi prioritas bagi mereka. Mereka sudah dibayar tinggi dan menikmati apa yang mereka lakukan.

³⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 408

Sebaliknya, tantangan pekerjaan menduduki ranking tinggi. Mereka snang menagani persoalan dan mencari solusi. Penghargaan utama mereka dalam pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri.

Karena itu untuk memotivasi mereka diberikan proyek yang menantang. Mereka diberi otonomi untuk mengikuti minatnya dan memberi kesempatan menstrukturkan pekerjaan mereka dengan cara ang mereka yakini produktif.

Mereka perlu diberi penghargaan dengan peluang pendidikan seperti pelatihan, lokakarya yang memungkinkan mereka mempertahankan bidangnya.³⁷

2) *Motivaring contingent workers*

Downsizing dapat berakibat berkurangnya ‘pekerjaan tetap’ dan sebagian menggantinya ‘pekerjaan tidak tetap’ seperti pekerja paruh waktu, pekerja atas dasar panggilan, pekerjaan sementara atau pekerjaan harian. Pekerjaan sementara tidak mempunyai stabilitas dan tidak mendapat jaminan kesehatan, pensiunan, atau tunjangan lainnya³⁸.

Tidak ada solusi sederhana ntuk memotivasi *contingent workers*, terutama bagi mereka yang lebih menyenangi status kebebasan sbagai pekerja sementara, seperti mahasiswa, wanita pekerja dan senior. Namun, tantangan adalah dari pekerja sementara ang dalam status tidak sukarela. Mereka ada kecenderungan bekerja keras dengan harapan diangkat menjadi pegawai

³⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 408

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 409.

tetap. Alternative kedua adalah peluang mendapatkan pelatihan sehingga meningkatkan nilai jual mereka.

Apabila mencampur pekerja tetap dan pekerja tidak tetap untuk pekerjaan yang sama, kinerjanya mungkin akan turun. Variable-pay atau skill-based pay mungkin dapat sedikit member solusi.

3) *Motivating the diversified workforce*

Tidak setiap orang termotivasi oleh uang atau pekerjaan menantang. Kebutuhan pekerjaan pria dan wanita, bujangan dan berkeluarga, kaum tuna daksa, penduduk tua dan muda serta kelompok berbeda yang tidak sama. Demikian pula kebutuhan keluarga dengan tiga anak berbeda dengan mahasiswa bujangan. Pekerja yang sedang mengikuti pendidikan tinggi menghargai pekerjaan yang fleksibel, seperti jam kerja fleksibel, berbagi pekerjaan atau penugasan sementara.

Apabila kita ingin meningkatkan motivasi pekerja, kita harus memahami dan tanggap terhadap perbedaan mereka. Kuncinya adalah fleksibilitas, dengan merancang jadwal kerja, rencana kompensasi, tunjangan, pengaturan kerja fisik dan sebagainya yang mencerminkan kebutuhan pekerja yang bervariasi.

Tetapi dalam Negara dimana tingkat pengangguran tinggi cenderung kurang memerhatikan perlunya memerhatikan kebutuhan yang berbeda diantara tenaga kerja. Posisi tenaga kerja relative lemah, sehingga menerima saja apa yang ditentukan organisasi³⁹.

³⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 410.

4) *Motivating low-skilled service workers*

Pendekatan tradisional untuk memotivasi pekerja dengan keterampilan pelayanan rendah adalah dengan memfokuskan pada jadwal kerja yang lebih fleksibel dan mengisi pekerjaan seperti ini dengan tenaga remaja yang lebih sedikit kebutuhan finansialnya.

Tetapi hal ini kurang memberikan antusiasme dan tingkat penggantian pekerja tinggi. Satu-satunya jalan adalah dengan meningkatkan upah dan tunjangan secara signifikan. Tingginya penggantian pekerja dihadapi dengan memperluas jaringan rekrutmen, membuat pekerjaan lebih menarik, dan meningkatkan tingkat upah.

5) *Motivating people doing highly repetitive tasks*

Banyak diantara pekerja harus melakukan jenis pekerjaan yang sudah berstandar dan harus dilakukan berulang-ulang. Seperti bekerja merakit barang elektronik di atas ban berjalan atau melakukan editing atas naskah buku merupakan pekerjaan yang membosankan dan bahkan membuat stress.

Memotivasi individu dalam pekerjaan ini akan lebih mudah apabila telah dilakukan proses seleksi secara berhati-hati, bahwa orang tersebut mempunyai sifat yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Namun, orang sangat bervariasi dalam tingkat ambiguitasnya. Banyak orang yang menyukai pekerjaan dengan sedikit keleluasaan dan variasi. Orang semacam ini lebih cocok dengan pekerjaan terstandar dibandingkan dengan orang yang

mempunyai kebutuhan kuat untuk berkembang dan menginginkan otonomi.

Banyak pekerjaan terstandar, terutama dalam sektor manufaktur, dibayar baik. Ini membuat lebih mudah mengisi lowongan. Upah yang baik memudahkan rekrutmen dan mengurangi pergantian. Dalam situasi seperti ini tidak perlu orang yang mempunyai motivasi tinggi⁴⁰.

Tetapi secara realitis terdapat pekerjaan yang dapat dibuat lebih menantang dan menarik atau dirancang ulang. Kita hanya bisa membuat iklim kerja yang lebih menyenangkan. Seperti lingkungan kerja yang bersih dan menarik, istirahat kerja yang cukup, kesempatan bersosialisasi dengan kerja selama istirahat dan pengawasan yang empetik.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan⁴¹. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

⁴⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 411.

⁴¹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), 1

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal, yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih detail dan lengkap karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.⁴²

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau tugas seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu

⁴² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 95

secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja kongret yang dapat di amati dan dapat diukur.⁴³

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.⁴⁴

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, seras di pengaruhi oleh ketrampilan, serta sifat-sifat individuoleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan tingkat kepuasan kerja

Dari beberapa devinisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau devinisi kinerja atau *performens* dapat disimpulkan sebagai berikut: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan

⁴³ Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 406

⁴⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 188

kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika⁴⁵.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi, misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.
- 3) Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.⁴⁶

Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

⁴⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 96

⁴⁶ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 97

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan penggunaan, metode, tehnik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual atau kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal yaituantara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.⁴⁷

Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, setiap organisasi memiliki cara yang berbeda. Pada organisasi kecil, penilaian kinerja dilakukan secara informal oleh manajer atau pemiliknya. Penilaian ini biasanya bersifat subjektif dan penilaian hanya hal-hal tertentu saja. Sedangkan pada perusahaan besar, penilaian kinerja dilakukan dengan prosedur yang sistematis dan memiliki standar penilaian yang jelas. Lingkup penilaian di perusahaan lebih luas, yang meliputi: sikap, kedisiplinan, kemampuan, penampilan dan lain-lain.⁴⁸

⁴⁷ Veithzal Rivai Zainal, Dkk , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 416

⁴⁸ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 68

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara umum ini terbagi menjadi tiga yaitu kemampuan potensi (IQ), kemampuan reality (*knowledge*) dan (*Skill*).

2) Faktor Motivasi (*Motivattion*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*sittuation*) di lingkungan organisasi.

Menurut Wibowo faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana kita bertindak dan bukan tentang apa atau siapa. Perilaku adalah suatu cara di mana seseorang bertindak atau melakukan suatu hal karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi dan dapat menentukan kinerja, karena kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.⁴⁹

c. Pendekatan Pengukuran

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Gomez dikutip dalam Sudarmanto, bahwa mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu:

1) Tipe penilaian yang di persyaratkan; dengan penilaian relatif dan penilaian absolut.

⁴⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 86

Penilaian relatif merupakan model penilaian yang membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peringkat kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolut merupakan penilaian menggunakan standar penilaian kinerja tertentu.

- 2) Fokus pengukuran kinerja dengan 3 model, yaitu; penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*) berfokus perilaku dan berfokus hasil.

Berdasarkan pendapat tersebut maka standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

- 1) Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
- 2) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (*traits*).
- 3) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
- 4) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.⁵⁰

d. Siklus manajemen kinerja

Siklus manajemen kinerja terdiri atas beberapa aktivitas yang dijalankan secara bersama oleh manajer dan karyawan sebagai berikut:

- a. **Rencanakan**, sepakati sasaran, target, berikut kebutuhan pengembangan kompetensi atau kemampuan serta siapkan rencana untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja dan mengembangkan kemampuan.
- b. **Bertindak**, implementasi rencana dalam pekerjaan sehari-hari dan melalui program khusus peningkatan dan pengembangan.

⁵⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan*, 10

- c. **Ukur**, pantaulah kinerja berpatokan pada ukuran kinerja, yaitu membandingkan apa yang telah dicapai dengan apa yang seharusnya dicapai. Juga pantau implementasi rencana pengembangan pribadi dengan mengukur peningkatan kemampuan individu karyawan, sepanjang waktu memungkinkan.
- d. **Evaluasi**, lakukan wawancara secara teratur, jangan hanya satu tahun sekali, untuk mengevaluasi pencapaian dibandingkan dengan rencana berdasarkan ukuran kinerja yang telah disepakati. Lihat bagaimana kemampuan individu berkembang dan bagaimana penerapannya dalam pekerjaan. Buatlah beberapa kesepakatan sebagai basis untuk perencanaan tahap selanjutnya dalam siklus manajemen kinerja.⁵¹
- e. Proses penilaian kinerja
- Menurut Harvard kerangka berfikir tentang desain dan implementasi penilaian kinerja dapat memberikan kontribusi untuk memperbaiki dan menjaga kinerja. Diakuinya bahwa tidak memerlukan energiluar biasa untuk mencapai proses penilaiannya yang efektif, tetapi tidak ada jalanpintas.

Setiap organisasi yang berbeda dengan cara berbeda dan berada dalam lingkungan yang berbeda. Dengan demikian, tidak mungkin ada suatu proses penilaian yang sesuai untuk semuanya. Kompleksitas organisasi terdiri dari banyakfaktor, seperti tingkat pendidikan dan keterampilan pekerja, perpindahan pekerja, bisnis utama dan besarnya organisasi.

Proses penilaian sumber daya manusia sangat bervariasi. Proses penilaian terhadap

⁵¹ Sunarto, *Manajemen Karyawan*,152

manajer berbeda dengan penilaian terhadap pekerja teknis dan administrasi. Tenaga professional menghadapi tantangan yang berbeda dengan pekerja setengah terampil. Sementara itu, pekerja yang berbeda merespon dengan sangat berbedaterhadap penilaian kinerja⁵².

Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mempertimbangkan relevansi proses penilaian pada pandangan dalam jangka pendek dan menengah. Untuk organisasi yang menghadapi masalah besar dalam memperkenalkan proses penilaian, tidak mungkin menjadi prioritas teratas. Apabila organisasi mempunyai tingkat perpindahan staf tinggi, penyebabnya harus dipahami sebelum menetapkan apakah penilaian akan membantu. Organisasi yang sedang menjalankan perubahan dalam hubungan pelaporan perlu dibereskan lebih dahulu sebelum penilaian memberikan kontribusi. Tetapi apabila stabilitas timbul, pengenalan atas penilaian dapat membantu *appraiser* dan *appraisee* mengembangkan saling pengertian atas peran masing-masing dan menciptakan dasar untuk kinerja tinggi.

Menurut Alen proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beerapa dasar utama, yaitu :*timing, clarity dan consistency*.⁵³

- a) *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada waktu pelaksanaan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Di antara kedua periode tersebut,

⁵² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 191

⁵³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 192

manajer harus meng-*coach* pekerjaannya setiap hari.

- b) *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa yang sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerja mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabilabelum jelas di awal tahun, maka perlu dudukbesama untukmeluluskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tuganya.
- c) *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilain kinerja harus samadengan apa yang terdapat dalam *missionstatement*.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dipaparkan mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan pengaruh motivasi, etos kerja Islami dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwandito Pujoraharjo dkk tentang pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di dapertemen gigi dan mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang). Menggunakan sampel 36 responden. Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan desain kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky tentang pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas

⁵⁴ Purwandito Pujoraharjo Dkk, Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Dapertemen Gigi Dan Mulut RSUD Dr. Mohamad Hoesin Palembang:507

lhokseumawe. Menggunakan sampel karyawan pada rumah makan ayam lepaas di kota Lhokseumawe. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif dan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil dari penelitian, menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ayam lepaas di kota Lhokseumawe.⁵⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Fuad Ali Budiman tentang pengaruh kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syari'ah baitul maal wat tamwil di kecamatan Rembang. Menggunakan sampel karyawan KJKS BMT di kecamatan Rembang. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Menggunakan sampel karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya yang berjumlah 63 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis *Partial Least Square*. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh

⁵⁵ Harjoni Desky, Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe:459

⁵⁶ Sutono dan Fuad ali Budiman, Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang:11

positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan Dkk tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali. Menggunakan sample pegawai di dinas PU provinsi bali. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan program computer SPSS 15.0 dan AMOS 7.0. Berdasarkan hasil SEM dilakukan, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ditolak, kompetensi berpengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai diterima, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima dan keputusan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.⁵⁸

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah:

⁵⁷Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya, *AGORA* Vol. 5, No. 1, 2017.

⁵⁸ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Dkk, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai D Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali:173

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

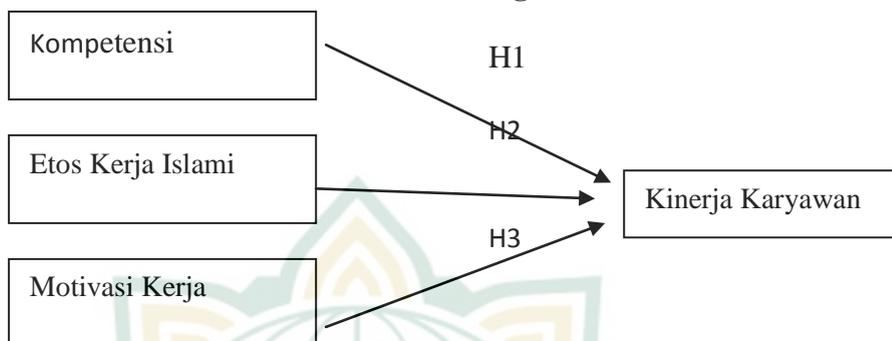
Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
Purwandito Pujoraharjo, Zunaidah dan Yuliansyah M. Diah	pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di dapertemen gigi dan mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang)	Sama-sama mengeksplorasi kompetensi terhadap kinerja karyawan	Penulis menambahkan faktor etos kerja islami dan motivasi kerja
Harjoni Desky	pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe	Sama-sama mengeksplorasi etos kerja islami terhadap kinerja karyawan	Penulis menambahkan faktor kompetensi dan motivasi kerja

Sutono dan Fuad Ali Budiman	pengaruh kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syari'ah baitul maal wat tamwil di kecamatan Rembang	Sama-sama mengekspl orasi etos kerja islami terhadap kinerja karyawan	Penulis menambahkan faktor kompetensi dan motivasi kerja
Lidia Lusri dan Hotlan Siagian	pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Sama-sama mengekspl orasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Penulis menambahkan faktor kompetensi dan etos kerja islami

<p>Anak Agung Ngurah Bagus Dherman, I Gde Adnyana Sudibya Dan I Wayan Mudiarta Utama</p>	<p>pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali. Menggunakan sample pegawai di dinas PU provinsi bali</p>	<p>Sama-sama mengeksplorasi motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penulis menambahkan faktor etos kerja islami</p>
--	---	---	---

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dihasilkan model pemikiran yang akan menjadi pedoman dalam penelitian ini, yang selanjutnya akan menunjukkan pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi kerja, etos kerja Islami dan kompetensi kinerja karyawan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang akan digambarkan dalam kerangka berpikir berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi : pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut.

Dengan demikian perusahaan (bisnis) berkewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di perusahaan itu agar mereka memiliki kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka dan secara bersama-sama dengan dipimpin oleh direktur dan para manajer dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan.⁵⁹ Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya, semakin meningkat pula kinerjanya.

⁵⁹ H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 168

Dari penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma tentang kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbuysang Manado menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁰



H1 = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim

2. Etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim

Etos kerja seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar itu juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup Islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal sholeh. Ini berarti etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal sholeh, dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur di hadapan Tuhan.⁶¹

Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terlihat dengan banyaknya orang yang tidak beragama namun mempunyai etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang yang

⁶⁰ Christilia O. Posuma, Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4 Desember 2013

⁶¹ H. Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, 95

memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Harjony Desky tentang pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas Lhokseumawe menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶²

Etos kerja Islami



Kinerja Karyawan

H2 = Etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim

3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim

Motivasi dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-program apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggungjawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi

⁶²Harjoni Desky, Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Malikussaleh Lhokseumawe, 2014

yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.⁶³

Dari penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁴



H3 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul.

Berdasarkan kerangka konsep di atas maka dirumuskan tiga hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim

H2 = Etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim

H3 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim

⁶³Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 275

⁶⁴Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya, *AGORA* Vol. 5, No. 1, 2017.