

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III TINJAUAN TEORITIS

#### A. Pengertian dan Karakteristik Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Spencer dan Spenser (1993), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.<sup>23</sup>

Menurut Miller, Rankin and Neathey (2001) mengartikan kompetensi sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Boytatzis (1982) mengartikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Woodruffe (1991) and Woodruffe (1990) mereka membedakan antara pengertian *competence* dan *competency* yang diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan

---

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenamedia Group, 2015), hlm.202

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“wilayah kerja di mana orang dapat menjadi kompeten atau unggul” sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan “dimensi perilaku yang melandasi prestasi yang unggul (*competent*).”<sup>24</sup>

Secara umum, dalam kamus bahasa, kedua istilah dapat saling dipertukarkan dan bermakna “*an ability to do something or for a task.*” Dari situ dapat dikatakan bahwa seseorang “Mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan” atau secara lebih spesifik, “Mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target.” Disini kompetensi merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* atau bagian dari sebuah *job* secara kompeten, misalnya kompetensi pada fungsi perencanaan. Selain itu, Istilah ini juga digunakan untuk mengatakan hal-hal yang dapat menimbulkan kemampuan itu, misalnya orientasi efisiensi. Dalam arti kedua ini, istilah “Kompetensi merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan”.<sup>25</sup>

Kompetensi adalah sumber daya atau instrumen yang dapat digunakan pekerja untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan yang pada akhirnya dapat melipatgandakan dampak positif dari keputusan dan tindakan tersebut (Sanerya Hendrawan, et.al 2012:16). Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor

<sup>24</sup> Parulian Hutapea, Nurrianna Thohha, *Kompetensi (Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis)*, (Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 4

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 6-8

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karakteristik individu anggota organisasi. Kreitner dan Kinicki (2003), konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan ketrampilan.

Wood, Wallace dan Zeffane (2001), Robbins dan Judge (2007), serta Harris (2000) dalam Marliana Budhiningtyas W (2011) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (attitude) dan kemampuan (ability). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial. Sedangkan kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.<sup>26</sup>

Kompetensi ditentukan pada orang-orang yang diklarifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Yang dimaksud kinerja unggul adalah kinerja di atas rata-rata. Biasanya mereka adalah sepuluh persen karyawan terbaik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggunakan karakteristik karyawan berkinerja unggul sebagai patokan untuk menyeleksi dan mengembangkan karyawan. Dalam bisnis, penggunaan kompetensi menjadi penting.

Apabila kita mengetahui karakteristik yang dapat membuat karyawan berkinerja unggul, maka kita dapat membuat keputusan yang lebih baik pada saat memperkerjakan dan menempatkan karyawan.<sup>27</sup>

Karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spenser (1993), terdapat lima aspek, yaitu:

- 1) *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang

<sup>26</sup> Dian Swastari, “Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telkomsel Branch purwokerto”. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013, hlm.6

<sup>27</sup> Palan, *Competency Management- A Practicioer’s Guide*, (Jakarta:PPM,2008), hlm.6-7

memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberikan tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengarpakan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

- 2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
- 3) *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pemimpin seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *Leadership ability*.
- 4) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja individu karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan keahliannya.<sup>28</sup>

Menurut Prof. Mc.Clelland dan kawan-kawan, membedakan karakteristik kompetensi dalam lima komponen, yaitu:

1. *Knowledge* (pengetahuan). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang tentang hal spesifik. Knowledge (pengetahuan) adalah sebuah kompetensi yang kompleks. Angka (nilai) hasil yang diperoleh seseorang dalam tes-tes pengetahuan seringkali gagal meramalkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya tes-tes tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan skill sebagaimana mereka sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
2. *Skill* (keahlian/keterampilan), skill adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas tertentu bersifat fisik atau mental.
3. *Motive* adalah hal-hal yang seseorang secara konsisten selalu dipikirkan atau diinginkan yang kemudian mendorongnya melakukan sebuah tindakan. Hal ini menggambarkan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan secara konsisten selalu menetapkan sasaran/ target kerja yang menantang untuk dirinya sendiri, menerima tanggung jawab untuk mencapainya dan menggunakan umpan balik yang diterima untuk berprestasi lebih baik.

<sup>28</sup> Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm.206-207

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. *Traits* adalah ciri-ciri (karakteristik) individu khusus bersifat fisik dan juga emosional (reaksi yang konsisten terhadap situasi-situasi dan informasi).
5. *Self Concept* (konsep diri). Konsep diri adalah sikap, nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang. Konsep diri terdiri dari:
  - a. Rasa percaya diri. Yaitu keyakinan seseorang bahwa ia akan bisa berprestasi dalam situasi apapun.
  - b. Nilai (*value*) yang dimiliki seseorang adalah motive reaktif yang menentukan jawaban seseorang dalam jangka pendek dan terhadap situasi-situasi yang dihadapinya.<sup>29</sup>

## B. Hubungan Kompetensi dengan Prestasi Kerja (*Kinerja*)

Sebenarnya, hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Oleh karena itu, menurut Spencer, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Menurut Spencer, bahwa kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi yang terdiri atas : motif, (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*), dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), diharapkan

<sup>29</sup>Achamad s. Ruky, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, (Yogyakarta:ANDI,2014), hlm. 123-125)

dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat (*trait*) yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.<sup>30</sup>

### C. Kompetensi dalam Pandangan Islam

Kompetensi dalam Islam, bahwa Islam memandang keberadaan individu dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, bahkan Sayyidina Ali r.a. pernah berkata “*kebatilan yang terorganisir akan mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir*”. Kata *terorganisir* mengandung makna tersusun dengan pola rencana yang matang dan dihuni oleh individu-individu yang berkualitas menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.<sup>31</sup>

Pengembangan individu berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan

<sup>30</sup> Moehariono, *Op.Cit*, hlm.10

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.<sup>32</sup>

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ١٤

*Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*<sup>33</sup>

#### D. Pengetian Kemampuan

Kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang<sup>34</sup> Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia tidak melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Menurut Chaplin ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Adapun menurut Akhmat Sudrajat, ability adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini

<sup>32</sup> Veitzal Rivai, *Loc. Cit*

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 421

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 46.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.<sup>35</sup>

Berikut ini adalah berbagai pendapat kemampuan (ability) menurut para ahli, yaitu :

- a. Menurut Gordon : kemampuan adalah kemampuan kognitif untuk melakukan fungsi-fungsi pekerjaan.
- b. Menurut Robbins : kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan.

Menurut Soeparman Soemahamidjaja, kemampuan seseorang yang menjadi objek kewirausahaan meliputi :

- a. Kemampuan merumuskan tujuan hidup/usaha.
- b. Kemampuan memotivasi diri.
- c. Kemampuan berinisiatif.
- d. Kemampuan untuk membentuk modal uang atau barang modal (capital goods)
- e. Kemampuan untuk mengatur waktu dan membiasakan diri untuk selalu tepat waktu.
- f. Kemampuan mental yang dilandasi dengan agama.

<sup>35</sup> Sriyanto, Pengertian Kemampuan, (06 Oktober 2018), <http://ian43.wordpress.com/2010/12/23/pengertiankemampuan/>

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Kemampuan membiasakan diri dalam mengambil hikmah dari pengalaman.<sup>36</sup>

### E. Indikator *Ability* (Kemampuan)

Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa atau sanggup melakukan sesuatu yang harus dilakukan. Berikut adalah indikator *ability* atau kemampuan, yaitu :

- a. Memiliki pengetahuan usaha (self knowledge), yaitu memiliki pengetahuan tentang usaha yang akan dilakukan atau ditekuni.
- b. Memiliki imajinasi atau khayalan (imagination), yaitu memiliki imajinasi, ide, dan perspektif serta tidak mengandalkan sukses masa lalu.
- c. Memiliki pengetahuan praktik (practical knowledge), yaitu memiliki pengetahuan praktis, misalnya pengetahuan teknik, desain, pemrosesan, pembukuan, administrasi, dan pemasaran.
- d. Memiliki kemampuan untuk menemukan (search ability), yaitu kemampuan menemukan, berkreasi, dan berimajinasi.
- e. Memiliki kemampuan menghitung (computation ability), yaitu kemampuan berhitung dan memprediksi keadaan pada masa yang akan datang.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Susi Hendriani, Soni A. Nulhaqim, Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai, *Jurnal Kependudukan Padjadjaran*, Vol. 10, Juli 2008, hlm. 158.

<sup>37</sup> Mardiana Sri Rahayu, Analisis Faktor Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha terhadap Keberhasilan Usaha Bagi masyarakat di Desa Bengal Kecamatan Kedungalar Kabupaten Ngawi, *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi*, Vol. 13, No. 1, Juni 2014, hlm. 75.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## F. Ability (Kemampuan) Dalam Perspektif Islam

Manusia diperintahkan untuk bekerja keras (istifragh ma fi al-wus'i), yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik dengan motivasi mendapatkan pahala dan pertolongan dari Allah, dalam penekanan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan dengan cara benar dan baik. Istifragh ma fil wus'i dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya, sebab Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum taskhir, yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia, tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendayagukannya secara optimal dalam rangka melaksanakan apa-apa yang ridhai Allah SWT. Rosulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah senang jika seorang diantara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan tekun" (Mursi, 1997: 38).<sup>38</sup> Dalam ajaran islam, dikemukakan bahwa Allah SWT telah menciptakan langit dan bumi beserta segala isinya untuk kelangsungan mahluknya. dalam firman Allah sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ  
 حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ  
 مِنْ وَالٍ ۝ ١١

<sup>38</sup> Armansyah Walian, *Konsep Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim*, vol. 8, no. 1, juni 2013, hlm. 72-73.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.*

*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Untuk mengungkap dan mengubah hidupnya, manusia telah diberi kelengkapan dan kesempurnaan berupa akal dan pikiran untuk digunakan dalam berusaha, belajar, berpikir, dan bertindak untuk mengungkap segala sesuatu yang diciptakan-Nya.

### G. Pengertian Skill (Keterampilan)

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.<sup>39</sup> Berikut ini adalah berbagai pendapat tentang skill menurut para ahli, yaitu :

- a. Menurut Gordon, skill adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

<sup>39</sup> Tommy Suprpto, Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi, MedPress, Yogyakarta, Cet. 8, 2009, hlm. 135.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menurut Nadler, skill kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas.
- c. Menurut Higgins, skill adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.
- d. Menurut Iverson, skill adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Jika disimpulkan, skill berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.<sup>40</sup>

#### H. Indikator Skill

Indikator Skill Gibb dalam fitriati dan hermiati menyatakan, “the process of entrepreneurship includes behaviors, skills and attributes belonging to a person in entrepreneurial education”. Yang berarti bahwa proses kewirausahaan meliputi perilaku, keterampilan dan atribut yang dimiliki seseorang dalam pendidikan kewirausahaan. Dalam mengembangkan perilaku kewirausahaan, diperlukan proses yang mencakup identifikasi sifat-sifat yang berhubungan dengan kewirausahaan. Baik dalam keterampilan dan atribut yang melekat dalam kewirausahaan. Berikut adalah indikator keterampilan, yaitu :

- a. Technical skills Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.

<sup>40</sup> Susi Hendriani, Soni A. Nulhaqim, Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai, Jurnal Kependudukan Padjadjaran, Vol. 10, Juli 2008, hlm. 158.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Management Skills Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.
- c. Entrepreneurship Skills Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.
- d. Personal Maturity Skills Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.<sup>41</sup>

### I. Skill Dalam Perspektif Islam

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan usaha adalah Skill atau keahlian, kepandaian dan keterampilan. Tanpa Skill, dapat dibayangkan banyaknya problem yang dihadapi dalam dunia usaha. Apalagi bila usaha yang ditangani itu merupakan usaha yang memiliki kapital besar dengan lapangan operasi yang luas.<sup>42</sup> Islam memberikan perhatian mengenai Skill atau keterampilan. Penguasaan keterampilan yang serba material merupakan

<sup>41</sup> Ari Irawan dan Hari Mulyadi, Pengaruh Keterampilan Wirausaha terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus pada Distro Kreatif Independent Clothing Community di Kota Bandung), Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, hlm. 217-218

<sup>42</sup> Nana Herdiana Abdurrahman, Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan, Pustaka Setia, Bandung, Cet. 1, 2013, hlm. 192.

tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam melaksanakan tugas kehidupan. Al-Qur'an dan hadits menganjurkan agar umat islam menggali ilmu pengetahuan dan memperdalam keterampilan. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّبَعِ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُفْسِدِينَ ٧٧

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

Sebagai seorang wirausaha, mengandalkan berpikir saja belumlah cukup untuk dapat mewujudkan suatu karya nyata. Karya hanya akan terwujud jika ada tindakan. Keterampilan merupakan tindakan raga untuk melakukan suatu kerja. Dari hasil kerja itulah baru dapat diwujudkan suatu karya, baik berupa produk maupun jas. Keterampilan dibutuhkan oleh siapa saja, termasuk kalangan pebisnis profesional. Sebagaimana firman Allah SWT yang berarti sebagai berikut :

*Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan*

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan)”.(al-Anfaal : 60).<sup>43</sup>*

## J. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance penampilan kerja atau prestasi* sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengetian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seseorang kepadanya.<sup>44</sup>

Kinerja, menurut Maier (1965) yang dikutip oleh Asad (1991) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Gilbert (1997) mendefenisikan kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.<sup>45</sup>

Job performance/ kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Menurut Robbins (1999:259) mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (imamora dalam Riani,2008).

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm.10

<sup>44</sup> M.Yani, *Pelatihan dan Kepemimpinan (dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi pemerintah edisi revisi)*, (Jakarta:Mitra Kencana Media, 2013), hlm.49

<sup>45</sup> Soekidjo Nnotoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), Hlm.124



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (ability), keterampilan (skill) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.<sup>46</sup>

Menurut Soelaiman dalam bukunya *Manajemen Kinerja (2007:279)* memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga menjelaskan (2007:283) kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>47</sup>

Menurut Siswanto (2002:235), kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dikenal dengan istilah karya seperti pengertian yang dikemukakan oleh Yuli (2005:114) “ Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik ataupun material dan non fisik non material” . Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan

<sup>46</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2013), hlm.61

<sup>47</sup> Agung Prihantoro, “*Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*”. Value Added.Vol.8, No.2 Maret 2012 – Agustus 2012, hlm.84

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000:67).<sup>48</sup>

Sedangkan kinerja pegawai dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Karena kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu di antaranya kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur penting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja pegawai tidak maksimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu prestasi kerja (kinerja) pegawai harus benar-benar diperhatikan.<sup>49</sup>

#### K. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategi suatu organisasi (**Wibowo, 2009:41**). Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *apresiasi*. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling

<sup>48</sup> Titin Heryani, Zunaidah, “Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya)”. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.11 No.2 Juni 2013, hlm.157

<sup>49</sup> *Op.Cit*, hlm.49

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Menurut **Sheila J. Costello (1994:4)**, tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.<sup>50</sup>

#### L. Indikator Kinerja yang baik

Mangkunegara (2001), menyatakan mengenai empat faktor kinerja pegawai sebagai standar penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja, yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, meliputi *output* rutin dan non rutin (ekstra)
3. Keandalan, atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti intruksi kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekejaan serta kerja sama perusahaan.

<sup>50</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Op.Cit*, hlm.33

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## M. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (1993), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

### 1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri seperti sikap, perilaku, dan kemampuan bekerja sosial fungsional dapat mempengaruhi kerja sehari-hari.

### 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial fungsional. Timpe, menyatakan bahwa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah:

### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) .

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental pegawai harus sikap mental yang secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami secara fisik, memahami tujuan utama dari target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Gallegos, yang dikutip dalam Timpe (1993), mengemukakan lima kriteria kinerja, yaitu:

### 1. Buruk

Kineja di bawah harapan dan sasaran minimum, seperti yang dilibatkan dan membandingkan hasil-hasil yang dicapai dalam masa-masa penilaian dengan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Upaya serta perbaikan lebih jauh dalam hasil-hasil kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pengurus dalam organisasi hingga ke tingkat yang lebih luas.

### 2. Sedang

Karyawan atau pengurus organisasi memenuhi sebagian besar harapan kerja minimum yang ditetapkan bagi individu. Mengambil tindakan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sendiri tetapi biasanya tergantung kepada pengawas bagi pengarahannya sehari-hari.

## 3. Baik

Kinerja yang cukup memuaskan, bila dibandingkan hasil yang dicapai dengan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan organisasi terlebih dahulu. Umumnya dapat mengantisipasi masalah dan mencari bantuan yang diperlukan untuk mengambil tindakan kolektif.

## 4. Sangat baik

Kinerja atas normal, pencapaian tujuan serta hasilnya berada di atas harapan organisasi, telah memperlihatkan kemampuan untuk mencapai hasil dalam banyak bidang, melampaui yang dibutuhkan untuk memenuhi sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan tersebut hanya meminta bantuan pengawas untuk masalah-masalah yang luar biasa.

## 5. Baik sekali

Kinerja luar biasa disemua aspek. Biasanya melampaui harapan-harapan yang telah ditentukan untuk semua sasaran. Prestasi dan hasil kerja sangat tinggi dan semua tanda menunjukkan bahwa tingkat kinerja akan tetap tinggi selama beberapa waktu. Karyawan dapat menangani masalah-masalah atau situasi-situasi yang paling sulit dan membutuhkan bimbingan sekali-kali.<sup>51</sup>

<sup>51</sup> M. Yani, *Op.Cit*, hlm. 51-55

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## N. Kinerja dalam Pandangan Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT.<sup>52</sup> Sesungguhnya Allah Subhanahuata'ala menciptakan kehidupan dan kematian ini adalah untuk menguji siapa yang paling baik amal-amalnya. Berarti, Islam sangat menonjolkan masalah kinerja. Allah berfirman tentang hal tersebut dalam QS Al-Mulk (67):2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

*“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”.*<sup>53</sup>

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, semangat keingintahuan.

Selain itu hal penting yang perlu diperhatikan mereka adalah untuk selalu meningkatkan keterampilannya. Sebagaimana diperintahkan oleh Allah dalam surat Al-Mulk diatas, hal ini diwujudkan oleh individu dengan

<sup>52</sup> Henni Indrayani, dkk, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru: Suska Press, 2013), hlm.104

<sup>53</sup> Veitzal Rivai, *Loc.it*, hlm. 675

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan aktivitas sebagai berikut: Rajin meakukan latihan, selalu beusaha lebih baik, Selalu berusaha menemukan cara baru, menghasilkan karya terbaik, Bekerja dengan kesalahan “nol”, mengikuti acara pelatihan.

Selain itu untuk menentukan karyawan, terutama untuk jabatan harus dilakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka sehingga dapat disesuaikan sifat dan karakter mereka dengan tugas dan tanggungjawab yang akan diembankan kepadanya.<sup>54</sup>

Allah SWT berfirman dalam AL-Quran surah at-tawbah ayat 105

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

*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.*

Kata “i’malu” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”. Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna diantara beberapa kata. Kata “i’malu” lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “if’alu” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “sayara” berarti melihat secara detail. Dengan makna ini, kata “sayara” bisa juga diartikan

<sup>54</sup>Dicki Hartanto, *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*, (Pekanbaru:CAHAYA FIRDAUS Publishing and Printing, 2016), hlm.79



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai’ bisa juga diartikan sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai” dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

Kata “*amalakum*” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Jadi, ungkapan “*sayarallahu ‘amalakum wa rasuluhu wal mu’minun*” sejatinya adalah pelaksanaan *performance appraisal*. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan *i’rab rafa’*, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum mukmin.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> Henni Indrayani, dkk, *Op.Cit*, hlm. 104-105