

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.

BAB III PENGERTIAN KINERJA, MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN PANDANGAN EKONOMI ISLAM TERHADAP KINERJA, MOTIVASI SERTA KEMAMPUAN

A. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁶

Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.²⁷ Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.²⁸

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakrya, 2004), hlm. 67

²⁷ Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson, *Human Resource Manajement*, (Jakarta : PT. Salemba Empat, 2009), hlm. 378

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Press, 2011), hlm. 48

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.

Selain itu pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁹

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2. Tujuan dan Sasaran Kinerja

a. Tujuan kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.³⁰

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang diatasnya menjadi acuan bagi tingkat dibawahnya.

²⁹ Vaizhal Riva'I dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 14

³⁰ Wibowo *loc. cit.*

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.

Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang diatasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain³¹ :

- 1) *Corporat Level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- 2) *Senior Management Level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- 4) *Team Level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud akuntabilitas tim dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- 5) *Individual Level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan agar bisa berkontribusi pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

³¹ *Ibid*, hlm. 50

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. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai suatu sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya³² :

- 1) *The Performers* yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- 2) *The Action* atau *performance* yaitu tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- 3) *A Time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- 4) *An Evaluation Method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai.
- 5) *The Place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan.³³

Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajemen yang paling tidak disukai dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif dan

³² *Ibid*, hlm. 63

³³ Henry Robert, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004),

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.

mendiskusikan nilai dengan karyawan yang dinilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut³⁴ :

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.

Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari :

³⁴ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 234

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.

- 1) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja.
- 2) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- 3) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atas yang berwenang.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerja sama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.

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. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melakukan tugas pokok.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.³⁵

Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus-menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu : (a) tugas karyawan; (b) perilaku karyawan; (c) ciri-ciri karyawan.³⁶

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

- Meningkatkan motivasi
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan

³⁵ Vaitzhal Riva'I dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *op.cit*, hlm. 18

³⁶ *Ibid.*

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.

- Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan kondusif
 - Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan yang menjadi lebih besar
- b. Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer)
- Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
 - Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
 - Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
 - Peningkatan kepuasan kinerja.
 - Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
- c. Manfaat bagi perusahaan
- Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
 - Meningkatkan komunikasi.
 - Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

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. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁷ Dari pendapat tentang definisi kinerja, maka penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari kinerja itu sendiri, yaitu :

Menurut Agus Dharma (2001) kinerja karyawan diukur dengan penilaian sebagai berikut³⁸:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan dan berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009) indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut³⁹:

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *loc. cit.*

³⁸ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hal. 154

³⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009),

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.

a. Kesetiaan

Yaitu penilaian untuk mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari pembicaraan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

d. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih baik berdaya guna dan berhasil guna.

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.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Yaitu memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelesaikan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab

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.

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu⁴⁰:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan serta menciptakan situasi kerja.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu⁴¹ :

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, hlm. 67-68

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.

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yakni bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasional yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Sementara itu, kinerja individual ditentukan oleh 3 faktor, yaitu⁴² :

- 1) Motivasi yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- 2) Kemampuan atau kapabilitas untuk melakukan pekerjaan, dan
- 3) Lingkungan kerja berupa sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

7. Pandangan Ekonomi Islam Tentang Kinerja

Agama Islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha di segala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (kinerja).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan Islam ialah amal yang sempurna dan usaha

⁴¹ Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson, *op.cit*, hlm. 109

⁴² Ricky W Griffin, *Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 2004), hlm. 38

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.

yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang.

Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Mulk ayat 1-2 :

تَبْرَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمَلِكُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾ الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ

أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya : *Maha Suci Allah Yang di tangan-Nya-lah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu. Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.*⁴³ (QS. Surat Al-Mulk ayat 1-2)

Sebagai Agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu atau luput oleh zaman, dengan basisnya Al-Qur'an, Islam sudah mengajarkan umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja adalah surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu,*

⁴³ Departemen Agama RI, *op.cit.* hlm. 822

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.

*dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*⁴⁴ (QS. At-Taubah ayat 105)

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

1. Niat bekerja karena Allah,
2. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,
3. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat,
4. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
5. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.⁴⁵

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur dan sebagainya. Tetapi sebaliknya al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang bertakwa kepada Allah SWT.

⁴⁴ Departemen Agama RI, *loc.cit*.

⁴⁵ Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja Dengan Hati Nurani*, (Jakarta:Erlangga, 2009), hlm. 65

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan : untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi.²¹

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²²

Sedangkan dalam arti lain motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal.²³

Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang motivasi mana yang terbaik yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka mau bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

²¹ Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson, *op.cit*, hlm. 114

²² Veithzal Riva'I, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 455

²³ Malayu Hasibuan, *op. cit*, hlm. 141



2. Teori-Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya.²⁴ Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan terhadap tugas-tugasnya.

b. Teori Motivasi Abraham Maslow

Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua yang menjadi utama, selanjutnya bila kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka kebutuhan yang ketiga akan muncul dan seterusnya sampai tingkat kelima. Dasar-dasar teori ini adalah²⁵ :

- 1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan yang lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berakhir apabila akhir hayat telah tiba.
- 2) Sesuatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi akan menjadi motivator.

²⁴ *Ibid*, hlm. 153

²⁵ *Ibid*, hlm. 153-156

3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hirarki, yakni :

a) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan suatu kelakuan yang nyata.

b) *Security or safety needs* (kebutuhan keamanan)

Kebutuhan keamanan atau keselamatan ini mengarah pada dua bentuk, yaitu kebutuhan keamanan jiwa dan harta ditempat bekerja.

c) *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial ini seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan dihormati, kebutuhan akan rasa aman dimasa depan dan lain sebagainya.

d) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan)

Salah satu ciri manusia adalah ia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaannya dan statusnya oleh orang lain.

e) *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

Menurut Maslow, pemenuhan kebutuhan ini dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor merupakan teori yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dipengaruhi oleh dua faktor independen yaitu faktor-faktor penggerak motivasi dan faktor-faktor higienis.²⁶

Faktor-faktor motivasi yaitu prestasi/hasil kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan peluang untuk maju dan tumbuh. Sedangkan faktor-faktor higienis yaitu supervisor, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, keamanan, kebijakan-kebijakan pribadi dan administrasi perusahaan.²⁷

d. Teori X dan Teori Y

Douglas Mc. Gregor (2004)²⁸ mengemukakan Teori X dan teori Y dengan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y yaitu, Teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut :

- 1) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dikontrol dan diatur bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

²⁶ Ricky W Griffin, *op. cit*, hlm. 43

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Veithzal Riva'I, *op. cit*, hlm.460

- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarannya dengan sedikit ambisi.

Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :

- 1) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya dari kalangan *top manajement* atau dewan direksi.

3. Faktor Mempengaruhi Motivasi

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.²⁹

²⁹ Malayu Hasibuan, *op. cit*, hlm. 142

Menurut Peterson dan Plowman orang termotivasi karena faktor-faktor berikut ini³⁰:

a. Keinginan untuk hidup (*the Desire To Live*)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum supaya melanjutkan hidupnya.

b. Keinginan untuk suatu posisi (*The Desire For Position*)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia termotivasi untuk bekerja.

c. Keinginan akan kekuasaan (*The Desire For Power*)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang termotivasi seseorang untuk mau bekerja.

d. Keinginan akan pengakuan (*The Desire For Recognition*)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

³⁰ *Ibid.*

4. Indikator Motivasi

Untuk menentukan indikator motivasi diturunkan dari beberapa teori motivasi yang relevan. Sesuai dengan objek penelitian, teori yang relevan dipakai sebagai indikator motivasi adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg.

Teori dua faktor merupakan teori yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dipengaruhi oleh dua faktor independen yaitu faktor-faktor penggerak motivasi dan faktor-faktor higienis.³¹

Faktor-faktor motivasi yaitu prestasi/hasil karya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peluang untuk maju dan tumbuh. Sedangkan faktor-faktor Higienis yaitu supervisor, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji dan keamanan, kebijakan-kebijakan dan administrasi perusahaan.

5. Metode Motivasi

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah memotivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

³¹ Ricky W Griffin, *loc.cit.*

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat karyawan.

6. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Motivasi Kerja

Islam sangat menganjurkan kepada seluruh umat manusia untuk selalu berusaha dalam hal apapun terutama dalam hal ekonomi. Pada akhirnya demi mencapai tujuan, baik itu tujuan akhirat maupun untuk kehidupan duniawi. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Jumu'ah : 10 yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.³² (QS. Al-Jumu'ah : 10)

Dari ayat di atas menganjurkan kepada seluruh umat manusia untuk berusaha setelah mendirikan sholat, artinya manusia harus bekerja setelah menunaikan kewajiban kepada Allah SWT. Berdasarkan ayat inilah Islam telah memberikan motivasi kepada setiap manusia untuk

³² Departemen Agama RI, *op.cit.* hlm. 809

bekerja lebih giat dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sehari-hari.

Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur'an Surat Ar-Rad Ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

Artinya : *Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*³³(QS. Ar-Rad : 11)

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak gerik seseorang dalam setiap tindakannya.

Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimisme yang tinggi.

Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah S.W.T maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala. Menurut Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi umat manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat,

³³ *Ibid*, hlm. 337

lahir dan batin. Ajaran Islam mendorong atau memotivasi semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh untuk menguasai pekerjaannya. Dengan demikian, setiap muslim tidak dapat dipisahkan dengan kerja, dengan kerja berarti ia menunjang martabat kemanusiaannya. Setiap muslim akan kehilangan martabatnya kemanusiaannya apabila tidak mau bekerja.

Tinggi atau rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal atau kerjanya. Hal ini ditegaskan dalam Al-Quran Surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَفِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَهَا يُظَاهَمُونَ.

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*³⁴ (QS. Al-Ahqaf ayat 19)

Ayat di atas dapat dipahami bahwa amal atau kerja mempunyai makna eksistensial dalam hidup dan kehidupan seorang muslim. Tidak diragukan lagi, betapa banyak ayat-ayat Al-Quran yang mendorong atau memotivasi umat Islam untuk rajin bekerja.

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.

³⁴ *Ibid*, hlm. 727



C. Kemampuan

1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.³⁵ Pendapat lain mengatakan bahwa kemampuan (*abilty*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.³⁶

Secara psikologis, *Abilty* (kemampuan) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skil*), kemampuan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang dipengaruhi dan terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.³⁷ *Ability* (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin saja kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin saja tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan menurut Invenceich (2006)³⁸ :

³⁵ Jhon M. Ivancevich, et.al., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2006), hlm. 85

³⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), hlm. 57

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, hlm. 68

³⁸ Jhon M. Ivancevich, et.al., *op.cit*, hlm. 86

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Kemampuan mental, merujuk pada tingkat intelegensi seseorang dan dapat dibagi ke dalam subkategori yang mencakup kelancaran dan pemahaman verbal, penalaran induktif dan deduktif, memori asosiatif dan orientasi spesial.
- b. Intelegensi emosional (*emotional intelligence*), merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengekspresikan empati dan menangani hubungan dengan orang lain.
- c. *Tacit Knowledge*, yang merujuk pada pengetahuan praktis yang berrhubungan dengan pekerjaan yang diperoleh karyawan melalui pengamatan dan pengalaman dalam pekerjaan.

Menurut Robbins (2010)³⁹ pada dasarnya kemampuan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuana fisik.

- a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental.

Tujuh indikator yang membentuk kemampuan intelektual adalah⁴⁰ :

- 1) Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.

³⁹ Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 186

⁴⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, *op.cit*, hlm. 58

- 3) Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 - 4) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urusan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
 - 5) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
 - 6) Visualisasi spesial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.
 - 7) Daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
- b. Kemampuan Fisik

Menurut Robbins (2010)⁴¹ kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik.⁴²

1) Faktor kekuatan

- a) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus.
- b) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).
- c) Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan energi maksimum terhadap objek eksternal.

⁴¹ Harbani Pasolong, *loc.cit*.

⁴² Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, *op.cit*, hlm. 62

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.

d) Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

2) Faktor Fleksibilitas

a) Fleksibilitas luas, kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.

b) Fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

3) Faktor lainnya

a) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.

b) Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.

c) Stamina, kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

3. Kemampuan Dalam Pencapaian Kerja

Menurut Harrison (2011)⁴³ untuk mencapai kinerja yang diharapkan diperlukan tingkat kemampuan tertentu yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi, yaitu :

a. Kemampuan sebagai *high-performance* yang menunjukkan prestasi tinggi dalam proses kinerja yang dibawakan tim.

⁴³ Wibowo, *op.cit*, hlm. 289

- b. Model peran tentang keyakinan, nilai-nilai dan perilaku yang diharapkan organisasi.
- c. Keterampilan menjalankan hubungan antar pribadi untuk membangun kredibilitas dengan pekerja.
- d. Percaya diri dan kredibilitas untuk menyelesaikan masalah dan melakukan penghindaran.
- e. Kemampuan analisis untuk mengikuti proses secara sistematis untuk menganalisis kebutuhan.
- f. Kreativitas untuk mensistesiskan solusi yang tepat.
- g. Keterampilan interpersonal untuk membina pekerjaan menjadi tanggung jawabnya.
- h. Keberanian untuk memberikan umpan balik secara jujur.
- i. Ketekunan untuk melihat sesuatu secara mendalam.

4. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Kemampuan

Agama Islam mengajarkan agar seluruh umatnya untuk bersyukur terhadap apa yang telah Allah SWT beri (kemampuan dalam mendengar dan melihat) sebagaimana tersirat dalam firman Allah SWT surat Al-Mulk Ayat 23 :

قُلْ هُوَ الَّذِي أَنْشَأَكُمْ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٢٣﴾

Katakanlah: "Dia-lah yang menciptakan kamu dan menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati". (tetapi) Amat sedikit kamu bersyukur.⁴⁴

⁴⁴ Departemen Agama RI, *op.cit.* hlm. 727

Maka atas nikmat yang telah Allah anugerahkan sudah sewajarnya kita mensyukurinya dengan penuh penghayatan dan memaksimalkan anugerah yang ada untuk dimanfaatkan sebaik mungkin.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

