

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

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kinerja

Amstong mengatakan bahwa, kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

19

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, atau kinerja bisa juga diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan dalam hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan bukti konkrit dan dapat diukur.²⁰

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

¹⁹ Julainsyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2013) Cet. I, h. 271.

²⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2004), h.173.

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.

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²¹

Kriteria atau karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut.²²

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator kinerja karyawandalam meningkatkan usaha yaitu.²³

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

²¹Rivai, Vethzal & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), h. 50.

²²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68.

²³Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prehalindo, 1996), Jilid II, h.260.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan.

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.

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.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong (1998: 16-17), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:²⁴

1. Faktor individu (*personal factors*), berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja, berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*), berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.²⁵

²⁴T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Ainsiyam, 2013), Cet. Ke-1, h. 151.

²⁵Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005).

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.

1. Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

1. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber dayamanusia (human investment).Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja

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.

2. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai –nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Barelson dan Steiner dikutip oleh Siswanto Sastrohadiwiryo(2003)mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik–biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan–kebutuhan (needs)yang bersifat sosial–psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni

kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan serta kejelasan akan standar keberhasilan.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

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.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan serta keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.²⁶

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan

²⁶Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

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.

harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kinerja merupakan suatu konsep yang multicated (banyak dimensi) artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.²⁷

a. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor -faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor -faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b. Faktor faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan,

²⁷Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* : Teori Aplikasi dan Penelitian, (Jakarta : Salemba Empat, 2009).

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.



serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya budaya *alon-alon asal kelakon dan mangan ora mangan asal kumpul* mempengaruhi kinerja manusia Indonesia. Hal tersebut dapat menjelaskan penyebab kinerja orang Indonesia rendah, misalnya jika dibandingkan dengan kinerja bangsa Jepang. Karena budaya tersebut, etos kerja manusia Indonesia lebih rendah jika dibandingkan dengan etos kerja bangsa lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya yaitu:²⁸

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

²⁸Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h.

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.



Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Henry Simamora (1997) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang,tingkat pendidikan serta demografi.Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*,pembelajaran dan motivasi.Faktor

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.

organisasi, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job designe*.²⁹

Menurut Steers (1984), umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:³⁰

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:³¹

- a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerkan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu

²⁹Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :Bagian Penerbitan STIE, 1997).

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Ed 1, h. 151.

³¹Ibid., h. 152.

4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



UIN SUSKA RIAU

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.

C. Pengertian Produktivitas

Produksi merupakan urat nadi dalam kegiatan ekonomi. Dalam kegiatan ekonomi, tidak akan pernah ada kegiatan konsumsi, distribusi ataupun perdagangan barang dan jasa tanpa diawali oleh proses produksi.³² Dalam ekonomi konvensional, terdapat 4 faktor produksi yaitu sumber daya alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Konsep produksi dalam ilmu konvensional yaitu sangat memaksimalkan keuntungan. Dimana dalam memaksimalkan keuntungan itu, membuat ekonomi konvensional sangat mendewakan produktivitas dan efisiensi ketika kegiatan produksi berlangsung. Sikap ini terkadang membuat para pelaku produsen mengabaikan masalah-masalah eksternal atau dampak yang merugikan dari proses berproduksi yang biasanya menimpa sekelompok masyarakat sekitar.

Produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).³³ Produktivitas merupakan ukuran detail atau terinci mengenai efisiensi dan perubahannya dari waktu ke waktu. Produktivitas merupakan perbandingan antara seluruh produk barang dan jasa yang diproduksi pada waktu tertentu dibagi dengan banyaknya jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.

³²Said Sa'ad Marthon, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2007), h. 47.

³³M.N. Nasution, *Manajemen Terpadu*, (Bogor: Galia Indonesia, 2010), h. 281.

Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran efisiensi dari para pekerja.³⁴

Menurut Herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.³⁵ Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, (b) aspek efisiensi tenaga kerja, dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu system dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana.³⁶

Produktivitas merupakan usaha memperoleh hasil (output) sebesar-besarnya dengan pengorbanan sumber daya (input) yang sekecil-kecilnya. Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu:

1. Pertama, efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Kedua, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

³⁴Sadono Suukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 151.

³⁵Herjanto, E, *Manajemen Operasi*, (Jakarta: Grasindo, 2007).

³⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), Ed. 1 Cet. Ke 3, h. 101.

Ada beberapa penyebab penurunan produktivitas, yaitu:³⁷

1. Penghamburan pemakaian sumber daya dan ketidakmampuan pihak manajemen dalam mengukur, mengevaluasi dan mengukur produktivitasnya.
2. Pengiriman produk yang sering terlambat.
3. Terjadinya penundaan dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan karena ketidakjelasan wewenang serta tidak efisiensinya proses produksi dalam suatu perusahaan.
4. Adanya pertentangan, hambatan-hambatan dan tidak adanya kerjasama dalam memecahkan masalah.
5. Motivasi rendah, ketidakpuasan dan kebosanan dalam bekerja yang diakibatkan oleh semakin terspesialisasinya dan terbatasnya proses kerja, sistem pengakuan dan penghargaan yang diberikan tidak berkaitan dengan produktivitas dan tanggung jawab karyawan.
6. Ketiadaan sistem pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.
7. Tidak disiplin.
8. Kegagalan perusahaan untuk selalu menyesuaikan diri dengan tingkat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

³⁷Vincent Gasperz, *Manajemen Produktivitas Total*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 70.

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.

Cara mengukur produktivitas, yaitu:³⁸

Dalam melakukan pengukuran produktivitas, beberapa pendekatan yang dilakukan dalam membandingkan tingkat hasil pengukuran produktivitas dapat dibedakan dengan beberapa cara, yaitu:

1. Membandingkan unit kerja periode yang diukur dengan unit kerja periode dasar.
2. Membandingkan unit kerja suatu organisasi dengan unit organisasi yang lain.
3. Membandingkan unit kerja yang sebenarnya dengan target yang telah ditetapkan.

³⁸Herman Rahadian Soetisna, *Pengukuran Produktivitas*, (Bandung: Laboratorium PSK & E TI-ITB), h. 12

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.

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.

D. Pengertian Kinerja Peternak dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Kinerja peternak (*performance*) merupakan respons atau perilaku individu terhadap keberhasilan kerja yang dicapai oleh individu secara aktual dalam suatu pekerjaan sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu. Untuk mengetahui kinerja dari para peternak, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005),³⁹ kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Karena usaha peternakan ini merupakan usaha individu, non organisasi atau perusahaan, yang dijadikan indikator untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja peternak hanya dari segi kompetensi individu yaitu Kemampuan dan Keterampilan yang terdiri dari *Skill*, Pendidikan, Pengalaman Berternak. Motivasi Berternak yang terdiri dari Latar Belakang Keluarga, Lingkungan, Tantangan dan Prestasi. Tata Laksana Usaha yang terdiri dari Jumlah Ternak, Curahan Waktu, Disiplin.

1. Kemampuan dan Keterampilan

a. *Skill*

Skill atau kemampuan adalah kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh peternak untuk mampu menggunakan akal, fikiran, ide

³⁹Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005).

dan kreatifitasnya dalam berternak. Semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya dalam berternak maka semakin tinggi pula kinerjanya.

b. Pendidikan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber dayamanusia (human investment). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

c. Pengalaman

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang berternak, semakin terampil dan semakin paham dia dalam berternak.

2. Motivasi

a. Latar Belakang

Yakni jika seseorang berasal dari keluarga yang peternak, maka otomatis sedikit banyak dia mengetahui tentang tata cara berternak, atau alasan dia berternak adalah karena latar belakang keluarga yang kurang mampu.

b. Tantangan dan Prestasi

Seseorang yang melihat pekerjaan berternak sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya,

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.

seseorang yang memandang pekerjaan berternak sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

c. Lingkungan

Jika dilingkungan tempat seseorang tinggal banyak terdapat peternak sapi, maka besar kemungkinan dia akan ikut tertarik untuk berternak.

3. Tata Laksana Usaha

a. Jumlah Ternak

Jumlah ternak yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja peternak. Semakin banyak ternak yang dimiliki, semakin besar tenaga yang diperlukan dalam berternak.

b. Curahan Waktu

Yakni curahan waktu yang diberikan peternak dalam berternak, berapa banyak waktu yang dihabiskan dalam memelihara ternak sapi.

c. Disiplin

Apakah peternak rutin memelihara ternaknya, mengawasi ternak ketika sedang makan, mencari pakan ternak, mengontrol kesehatan ternak.

d. Jumlah Tenaga Kerja

Yakni berapa jumlah tenaga kerja yang dicurahkan untuk mengurus peternakan.

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.

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.

E. Kinerja Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Di dalam Islam ditekankan bahwa fungsi kerja adalah untuk menunjang ibadah kita terhadap Allah Swt. Sehingga ketika seseorang telah memenuhi waktunya dengan bekerja secara halal, maka ia akan memperoleh keberkahan dalam hidupnya.

Menurut Isa ‘Abduh dan Ahmad Ismail Yahya, ada tiga cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, yaitu :

1. Kerja yang dilandasi takwa
2. Iklim dan suasana kerja yang tenang dan kondusif
3. Didukung oleh ilmu pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan, dan selalu berusaha menambah ilmunya.⁴⁰

Ciri-ciri orang memiliki etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandasi pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang memuliakan dirinya, memanusiasikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (khairu ummah) diantaranya:⁴¹

1. Bekerja sama dan tolong menolong

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, ditekuninya dengan rasa tanggung jawab. Sebagaimana firman Allah QS: Al-baqarah: 148

⁴⁰ Isa ‘Abduh dan Ahmad Ismail Yahya, *al’Amal*, h. 44-45.

⁴¹Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994), h.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّبُهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِنَّ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya :Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan.Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Rasulullah saw bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا أَخْبَرَهُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلَمُهُ

Artinya : Diriwayatkan dari Ibnu Umar, beliau berkata,Rasulullah Sawbersabda: "Seorang muslim itu adalah saudara Muslim yang lain. Oleh sebab itu, jangan menzalimi dan meremehkannya dan jangan pula menyakitinya."⁴²

2. Bekerja keras dengan ikhlas

Islam memaknai tujuan bekerja tidak hanya duniawi tetapi juga memikirkan kehidupan jangka panjang yaitu sesudah mati. Oleh sebab itu, ukuran keberhasilan pekerjaan, tidak hanya kekayaan dan jabatan saja, tetapi juga memperhatikan cara bekerja dan menggunakan hasil kerja agar tidak merugikan orang lain.

Ikhlas adalah sikap untuk menerima dengan tulus hati. Bekerja adalah kewajiban dari Allah kepada manusia, dan manusia menerima kewajiban bekerja dengan ikhlas. Oleh karena itu, harus mulai berlatih senantiasa bekerja dengan baik, kerja keras adalah ladang ibadah bagi manusia,

⁴²H.R. al-Bukhari dari Abdullah Ibnu Umar No. 2262.Nama asli Imam Bukhari adalah Abu Abdillah Muhammad ibn Ismail ibn Ibrahim ibn Al-Mughirah ibn Bardizbah Al-Ja'fi Al-Bukhori.

tetesan keringat saat bekerja merupakan bagian dari rejeki dan lelah dari bekerja semoga menjadi sarana penggugur dosa.⁴³

3. Jujur

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus membisikkan nilai moral luhur yang didorong gelora cinta sang Ilahi. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam. Perilaku jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas. Akibatnya mereka siap menanggung seluruh resiko dan akibatnya dihadapi dengan gagah dan berani, kebanggaan dan penuh suka cita dan tidak pernah berfikir untuk melempar tanggung jawabnya kepada orang lain.

Sebagaimana terdapat dalam sebuah hadits

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدْقًا ، وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ ، فَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَكْذِبُ وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَابًا

Artinya:“Dari ‘Abdullâh bin Mas’ûd Radhiyallahu anhu, ia berkata: “*Rasûlullâh Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, Hendaklah kalian senantiasa berlaku jujur, karena sesungguhnya kejujuran akan mengantarkan pada kebaikan dan sesungguhnya kebaikan akan mengantarkan pada surga. Jika seseorang senantiasa berlaku jujur dan berusaha untuk jujur, maka dia akan dicatat di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Hati-hatilah kalian dari berbuat dusta, karena sesungguhnya*

⁴³Srijanti, dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2006), Cet. Pertama, h. 143.

*dusta akan mengantarkan kepada kejahatan dan kejahatan akan mengantarkan pada neraka. Jika seseorang sukanya berdusta dan berupaya untuk berdusta, maka ia akan dicatat di sisi Allah sebagai pendusta.*⁴⁴

4. Komitmen

Komitmen adalah keyakinan (*akad*) yang sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku kearah tertentu yang diyakininya (*i'tikad*).

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stresnya dan dilaporkan bahwa mereka yang komitmen itu merupakan orang yang paling merasa puas terhadap pekerjaannya.⁴⁵

Rasulullah saw bersabda:

وعن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: كُنْكُمْ رَاعٍ وَكُنْكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ— متفق عليه

Artinya : “*Dari Ibn Umar ra. dari Nabi saw, beliau bersabda, Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan dipertanggungjawabkan tentang kepemimpinannya* “ (HR. Bukhari dan Muslim).⁴⁶

⁴⁴Hadits ini diriwayatkan oleh Ahmad (I/384); al-Bukhâri (no. 6094) dan dalam kitab al-Adabul Mufrad (no. 386); Muslim (no. 2607 (105)); Abu Dawud (no. 4989); At-Tirmidzi (no. 1971); Ibnu Abi Syaibah dalam al-Mushannaf (VIII/424-425, no. 25991); Ibnu Hibban (no. 272-273-at-Ta’liqâtul Hisân); Al-Baihaqi (X/196); Al-Baghawi (no. 3574); At-Tirmidzi berkata, “Hadits ini hasan shahih.”

⁴⁵Nanih Machendrawaty, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001), Cet. Pertama, h. 49.

⁴⁶Hadits Arba’in no. 40 oleh Abu Fatah Amrullah. Al-Bukhari meletakkan hadits ini di kitab 49; Budak. Bab 17; dibencinya perbuatan menyiksa budak Nama asli Imam Bukhari adalah Abu Abdillah Muhammad ibn Ismail ibn Ibrahim ibn Al-Mughirah ibn Bardizbah Al-Ja’fi Al-Bukhori. Nama asli Imam Muslim adalah muslim bin Hajjaj bin Muslim bin Warad Al-Qusya’iri An-Naisaburi yang sering dipanggil Abu Husain.

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.

5. Istiqomah

Istiqomah artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Manajemen dan organisasi yang istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.⁴⁷

Dari Aisyah ra, beliau mengatakan bahwa Rasulullah saw bersabda,

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ : سَأَلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ قَالَ أَدْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ وَقَالَ اكْفُوا مِنَ الْأَعْمَالِ مَا تُطِيفُونَ

Artinya : " Dari Aisyah r.a. berkata : Nabi pernah ditanya : "Manakah amal yang paling dicintai Allah? Beliau bersabda : "Yang dilakukan secara terus menerus meskipun sedikit". Beliau bersabda lagi : "Dan lakukanlah amal-amal itu, sekadar kalian sanggup melakukannya."⁴⁸

6. Disiplin

Disiplin erat kaitannya dengan konsisten, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tepat taat walaupun dalam situasi yang menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh dengan tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga

⁴⁷Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 217.

⁴⁸HR. Muslim no. 783, Kitab shalat para musafir dan qasharnya, Bab Keutamaan amalan shalat malam yang kontinu dan amalan lainnya.

mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Mereka pun mempunyai daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru.

Rasulullah saw bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أُمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Artinya : *Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: "Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: "Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati". (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)⁴⁹*

7. Bertanggung jawab

Tanggung jawab senapas dengan kata amanah, untuk menumbuhkan kembangkan para karyawan yang amanah dibutuhkan paradigma, sikap mental serta cara fikir yang benar di dalam kalbu sering juga disebut dengan taqwa. Taqwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal dibawah prestatif semangat pengharapan ridha Allah.⁵⁰

⁴⁹<http://yenilesta.blogspot.com/2014/11/hadits-tentang-kedisiplinan.html>.

⁵⁰Buhari Alma, *Dasar-dasar Etika Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), Cet ke 3, h.

Rasulullah saw bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَذْأَلْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ
اِتَّمَنَّاكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

Artinya : “*Dari Abu Hurairah, ia berkata, ‘Rasulullah telah bersabda, ‘Tunaikanlah amanah kepada orang yang memberi amanah kepadamu, dan janganlah kamu mengkhianati orang yang mengkhianatimu’*”⁵¹

8. Jiwa kepemimpinan

Kepemimpinan berarti mampu mengambil posisi sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh kepada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi, dia bukan tipikal orang memiliki jiwa pengikut, terima jadi, karena sebagai pemimpin tentunya sudah dilatih untuk dapat berfikir kritis dan dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan dimintai pertanggung jawabannya dihadapan Allah.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ
اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنْتُمْ رَاعٍ
وَكُنْتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ
مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ
رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ
سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُنْتُمْ رَاعٍ وَكُنْتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : *Ibn umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang*

⁵¹Diriwayatkan oleh Abu Dawud 3535 dan At-Tirmidzi 1264, ia berkata, “ini adalah hadits hasan gharib”. Lihatlah, As-Silsilah Ash-Shahihah oleh Al-Albani 424.

isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya. (HR. Bukhari dan Muslim)⁵²

9. Bekerja sampai tuntas

Dapat diartikan bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, input atau bahan baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semua dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik dan dukungan pengetahuan, keterampilan dan sikap ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.⁵³

10. Bekerja keras dan sungguh-sungguh

Yaitu sikap seseorang yang melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Rasulullah Saw bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ (رواه الطبراني)

⁵²Hadis dan terjemahan di nukil dari, Lidwa Hadits 9 Imam, dalam kitab Bukhari Hasis 844. <http://aatshoem.blogspot.com/2014/01/takhrij-hadis-tentang-kepemimpinan.html>

⁵³Srijanti, dkk, *Loc.cit*, h. 142.

Artinya : “*Dari Ibnu Umar ra bahwa rasulullah Saw bersabda: Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang giat bekerja*”. (HR. Thabrani)⁵⁴

11. Bekerja dengan cerdas

Adalah sikap dalam bekerja yang pandai mempertimbangkan resiko dan dapat melihat peluang serta dapat mencari solusi sehingga dapat mencapai keuntungan yang diharapkan.⁵⁵

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.

⁵⁴HR. Imam Thabrani, dalam *Al-Mu'jam Al-Aushth VII/380* :Al-Munawi, *Faidhul Qadir, juz 1*, Darul Fikr, Beirut, cetakan 1, 1416H/ 1996M, hal 563-564. Nama Asli Imam Thabrani adalah Abul-Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani.

⁵⁵Hasan Aedy, *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 51.