

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dalam melakukan efektivitas kerjanya.¹⁵ Yang mana kompetensi sebagai sesuatu kemampuan yang dimiliki oleh individu.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo kompetensi merupakan kompetensi adalah segala bentuk sika, motif, ketrampilan, penerahuan atau karakteristik pribadi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.¹⁶

Menurut Watson Wyatt kompetensi merupakan kombinasi dari ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi.¹⁷

Menurut sedarmayanti kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Kompetensi yang dimiliki tidak semua orang memiliki kompetensi yang baik.¹⁸

Menurut pengertian diatas daat dipahami bahwa kompetensi segala sesuatu yang dimiliki dan melekat pada diri seseorang berupa pengetahuan dan ketrampilan yang mana digunakan dalam mengerjakan

¹⁵ Eliana Sari, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat* (Jakarta: Jayabaya University Press, 2019.), 48.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 96.

¹⁷ H.Suaryadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2015), 242.

¹⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Mandar Maju, 2014), 211.

suatu pekerjaan yang berdasarkan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

b. Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi juga ada beberapa jenis untuk membedakan tingkatan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan atau individu.

Kompetensi secara umum dibagi menjadi tiga bagian diantaranya:¹⁹

1) Kompetensi Inti

Kompetensi inti terdapat dua bagian yaitu yang pertama menambah pengetahuan dasar seorang pekerja dengan memberikan praktik dan pengalaman yang terbaik sehingga pekerja memiliki keahlian dan ketrampilan. Kemudian yang kedua untuk menaruh kepercayaan diri dengan memberikan keunggulan dan etika seorang yang profesional sehingga mampu menarik minat seseorang pekerja.

2) Kompetensi Profesional

Yang membuat pekerja berbeda dengan pekerja lainnya. Kemudian dalam profesional tentu tidak jauh dari pengelolaan sumber informasi. Maksud sumber informasi ini seorang pekerja mampu membangun koneksi kepada pekerja lainnya.

3) Kompetensi Individu

Dalam kompetensi individu karyawan bisa melakukan komunikasi secara efektif sehingga terjalin hubungan baik antar karyawan

¹⁹ Fauzi Eka Putra, 'Kompetensi Komunikasi Pustakawan', *Jurnal Iqra*, volume.11 nomor.2 (2017), 34-49.

lainnya. Sehingga mampu membangun lingkungan kerja yang bisa dipercaya dan dihargai dalam melakukan pekerjaan.

c. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi merupakan hal yang mendasar dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas dengan cara yang efektif. Menurut Spencer and Spencer karakteristik kompetensi terdapat lima tipe yaitu:²⁰

1) Motif

Motif adalah sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang sehingga menyebabkan tindakan. Motif mampu mendorong seseorang atau bahkan mengarahkan seseorang untuk melakukan yang diinginkan.

2) Watak

Watak merupakan karakteristik yang dimiliki seorang dimana seorang akan mampu merasakan terhadap rangsangan, tekanan atau bahkan situasi yang ada disekitarnya.

3) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu kemampuan seseorang yang mana mulai terbentuk dari informasi dalam bidang tersebut.

²⁰ Trisnowati Josiah dan Fahrizi, *Membangun Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi dan Sistem Jaringan* (Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2023), 7.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang.

Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu :²¹

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan mampu mempengaruhi perilaku. Seseorang harus mampu berfikir positif tentang dirinya ataupun orang lain. Sehingga mampu memberikan ciri khas dirinya sehingga yakin untuk berfikir jauh lebih baik ke depannya.

2) Ketrampilan

Jika seseorang memiliki kecapakan kompetensi maka mampu memberikan pemahaman dan gerak cepat seorang untuk meningkatkan sumber daya manusia yang menandakan seorang memiliki sumber daya manusia dengan kualitas tinggi.

3) Motivasi

Motivasi mampu memberikan dorongan pada diri sendiri ataupun orang lain. Jika seorang memiliki motivasi pada hidupnya terutama dalam hal pekerjaan maka pekerjaan yang dilakukan akan cepat terselesaikan.

4) Isu emosional

Hambatan emosional mampu membatasi dalam penguasaan kompetensi. Misalnya pembatasan kompetensi yaitu takut membuat

²¹Mahmudah W Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Ubraha Manajemen Press 2019), 32.

kesalahan, merasa selalu malu, kurang percaya diri dan lain sebagainya.

5) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh dalam kompetensi dalam hal perekrutan dan seleksi karyawan. Kemudian juga berpengaruh terhadap pelatihan dan pengembangan diri dalam organisasi.

e. Indikator Kompetensi

Menurut sedarmayanti indikator Kompetensi yang digunakan sebagai peningkatan kinerja yang berkualitas diantaranya yaitu.²²

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Suatu informasi yang dimiliki oleh seseorang dan mampu dikuasi dalam bidang tertentu. Misalnya yaitu mengerti dalam hal manajemen keuangan, memahami layanan informasi. Pengetahuan memiliki macam diantaranya yaitu:

- a) Latar belakang pendidikan maksudnya bahwa kompetensi dilihat dari pendidikan yang dimiliki oleh karyawan mulai dari SMA,S1,S2 ataupun S3.
- b) Pengalaman kerja maksudnya kompetensi juga ditinjau dari pengalaman kerja. Mulai pengalaman kerja mulai *fresh Graduation* samai sudah bekerja meneta disebuah perusahaan.

²² Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Rafika Aditama, 2017), 217.

- c) Pemahaman terhadap kinerja maksudnya pemahaman yang dimiliki mengenai tugas yang diberikan bisa berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan atau tidak.
- d) Pelatihan kinerja karyawan maksudnya pelatihan yang di berikan perusahaan untuk menunjang karir dan pengetahuan serta kemamuan yang dimiliki berkembang atau mengalami kendala.

2) Ketrampilan (*Skill*)

Ketrampilan merupakan suatu keahlian dalam melakukan suatu hal dengan baik.

- a) Ketrampilan kerja maksudnya keahlian yang dengan cara mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan sebaik mungkin.
- b) Ketrampilan dalam pelayanan maksudnya sifat dan karakteristik yang digunakan untuk membantu nasabah dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

3) Perilaku (*attitude*)

Perilaku diterapkan dalam berupa respon atau reaksi seseorang terhadap rangsangan dari luar.

- a) Ramah dan sopan maksudnya sikap yang dimiliki seperti menghargai dan menghormati keberadaan orang lain dengan sopan.
- b) Tanggung jawab maksudnya melakukan tugas dan kewajiban dengan memiliki rasa sungguh-sungguh untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

- c) Kerja sama dengan pimpinan maksudnya melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan jika mengalami kendala yang dihadapi bisa melakukan kerja sama atau menanyakan kepada pimpinan.

f. Kompetensi Dalam perspektif Islam

Kompetensi dalam pandangan Islam merupakan suatu karakteristik yang dimiliki oleh diri seseorang untuk melakukan persaingan yang positif. Hal ini dimaksudkan untuk melatih kemampuan diri masing-masing pekerja tetapi dengan tujuan yang positif. Kompetensi yang dimiliki seseorang yang mampu bersaing harus memiliki jiwa kompetitif. Jiwa kompetitif yang positif akan memberikan prestasi kepada diri sendiri. Hal ini dijelaskan dalam QS.Al-Baqarah:148²³

بِكُمْ يَأْتِ تَكُونُوا مَا آتَيْنَ الْخَيْرَ فَاسْتَبِقُوا مَوْلِيَهَا هُوَ وَجِهَةٌ وَلِكُلِّ

قَدِيرٌ شَيْءٍ كُلٌّ عَلَى اللَّهِ إِنَّ ۖ جَمِيعًا اللَّهُ

“Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”

Ayat tersebut menjelaskan bahwasannya tiap organisasi tentu memiliki arah yang akan diraihinya yaitu tidak lain untuk memenangkan

²³ <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/2?from=148&to=286> diakses pada tanggal 25 Oktober 2023

persaingan.²⁴ Hanya dengan melakukan persaingan membuat kebaikan atau menjadi kompetitif dengan cara yang baik, maka organisasi akan mampu meraih kemenangan yang utama.

2. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset yang ada dalam perusahaan. Kehadiran karyawan begitu penting di perusahaan, tanpa adanya karyawan pekerjaan di perusahaan tidak akan berjalan lancar. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Hasibuan mengatakan bahwa karyawan merupakan setiap orang yang menyediakan jasa dan mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan perusahaan. Karyawan merupakan seseorang yang bekerja dengan memberikan semua tenaga dan pikirannya dengan masa usia kerja mulai 15-65 tahun dengan tujuan mendapatkan kompensasi dari perusahaan.²⁵

b. Jenis-Jenis Karyawan

Karyawan dalam perusahaan tentu ada beberapa jenis diantaranya yaitu:

1) Karyawan Tetap

Merupakan yang telah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan diberikan kepastian oleh perusahaan akan

²⁴ Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik* (Jakarta: Slemba Empat, 2016), 234.

²⁵ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2017), 40.

berlangsungnya masa kerja. Karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar dikarenakan memiliki masa kerja yang sudah pasti dijanjikan diawal pekerjaan dan pasti masa kerjanya. Adapun ketentuan yang berlaku dalam karyawan tetap yaitu tidak adanya batasan jangka waktu lamanya bekerja, perusahaan mampu mensyaratkan kepada pekerja dengan masa percobaan 3 bulan, dan masa kerja dihitung sejak masa percobaan berlangsung.

2) Karyawan Kontrak

Merupakan karyawan yang bekerja dengan waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Adapun ketentuan karyawan kontrak yaitu karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan dengan jangka waktu maksimal 3 tahun saja, perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, dan status karyawan kontrak hanya dapat ditetapkan untuk pekerja tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu misalnya bekerja yang mampu diperkirakan akan selesai kurang dari 3 tahun atau pekerjaan yang diberikan musiman saja.²⁶

²⁶ Sandri Putri Pratiwi, Nurul Qomariah dan Wahyu Eko Setiangingsih, 'Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, volume. 2 nomor. 4 (2018), 6.

c. Hak-Hak Karyawan

Menurut Ernawan yang dimaksud dengan hak yaitu sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan seseorang. Adapun beberapa hak yang dimiliki oleh karyawan diantaranya:²⁷

- 1) Hak mendapatkan Gaji atau upah adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada para karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan. Setiap pekerja berhak memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak. Upah layak merupakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya.
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan untuk memperoleh penghasilan yang layak didalam ataupun diluar negeri.
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi. Sesuai yang tertuang [ada pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang pelatihan kerja bahwa bagi sebagian orang, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap.

²⁷ Erni Ernawan, *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 50.

- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Seperti yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 86, menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat.
- 6) Hak untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

d. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan memiliki kewajiban yang harus dijalani oleh setiap karyawan atau pekerja yang ada dalam perusahaan diantaranya:²⁸

- 1) Melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang karyawan dituntut memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mampu mengesampingkan masalah pribadi dan melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 2) Kepatuhan pada aturan perusahaan. Setiap perusahaan ada aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban tersebut maka harus dipenuhi dan ditaati supaya tidak timbul masalah dalam pekerjaan.

²⁸ Ivonne Wood, *Layanan Pelanggan: Cara praktis, Murah dan Inspiratif Memuaskan Pelanggan Anda, Edisi Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017), 67.

3) Menciptakan ketenangan kerja. Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja disuatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban tersebut mampu disimpulkan bahwa setiap karyawan harus bisa melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, mampu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja.

e. Fungsi dan Peran Karyawan

Karyawa dalam perusahaan tentu memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan citra perusahaan diantaranya:²⁹

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan dengan baik supaya pekerjaan yang dilakukan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik juga.
- 2) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perushaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan perusahaan yang harmonis dan bekerja keras.
- 3) Bertanggung jawab pada hasil produksi. Apapun yang akan dihasilkan oleh pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka karyawan harus bisa bertanggung jawab dengan hasil yang baik atau buruk.
- 4) Menciptakan ketenangan kerja diperusahaan. Ketenangan dalam perusahaan wajib dilakukan untuk menciptakan konsisten dalam

²⁹ Soedharji, *Hak dan Kwajiban Pekerja Pengusaha* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2018), 78.

bekerja supaya mendapatkan hasil kerja yang positif bagi nama baik perusahaan dan karyawan itu sendiri.

3. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik yang memiliki profit yang berorientasi ataupun profit yang tidak berorientasi.³⁰

Menurut Kasmir kinerja adalah hasil kerja ataupun tindakan yang dilakukan untuk mencapai tanggung jawab dan pemenuhan tugas yang sudah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sinambela kinerja adalah kemampuan pegawai yang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja dilakukan untuk mengukur kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.³¹

Menurut pengertian diatas bahwa kinerja adalah suatu hal pekerjaan yang diberikan kepada seseorang yang kemudian diselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan.

b. Faktor Penting dalam Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi adalah:³²

³⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2016), 2.

³¹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 20.

³² Pandi Affandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan indikator* (Pekanbaru: ZANAFA PUBLISING, 2018), 86-87.

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dalam penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab didalam pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada diperusahaan dan dilakukan secara berulang – ulang. Seperti melakukan breafing setiap paginya, durasi pelayanan yang diberikan, setiap jum'at melakukan doa bersama serta membaca surat yasin dijam istirahat, 1 minggu sekali melakukan evaluasi kerja secara online maupun offline.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarah dan pengendalian karyawan.
- 8) Disiplin kerja , sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku di organisasi.

Sedangkan Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir ³³

³³ Jan Peter Guthrie, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”(Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang Persero Kereta Api 2020), 356-357.

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan skill yang dimiliki oleh seseorang individu dalam melakukan pekerjaan. Dimana skill atau kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai dengan standar perusahaan.

2) Pengetahuan

Merupakan ilmu yang dipahami tentang pekerjaan. Dimana seseorang yang memiliki pengetahuan tentu akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan.

3) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suatu lokasi tempat bekerja yang memberikan kenyamanan untuk bekerja sama dengan tim. Jika lingkungan kerja yang dibentuk baik akan membuat seorang pekerja akan merasa nyaman dan aman.

4) Kompensasi

Merupakan suatu pemberian yang dilakukan oleh perusahaan guna mendorong kinerja karyawannya supaya mampu meningkatkan kualitas kerjanya.

5) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk melakukan aktivitas dalam bekerja secara sungguh-sungguh. Disiplin ini berupa waktu. Yaitu misalnya datang waktu bekerja selalu tepat waktu.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dari segi kompetensinya. Segi kompetensi ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Perusahaan tentu perlu adanya pengukuran kinerja karyawan dengan tujuan supaya perusahaan mampu memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki loyalitas dan kinerja yang baik.

Ada beberapa unsur yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan antara lain:³⁴

- 1) Kecepatan dalam bekerja baik dilakukan secara kuantitatif maupun secara kualitatif serta melakukan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
- 2) Kemampuan dalam mengambil suatu keputusan dimana pengambilan keputusan harus sesuai dengan keadaan-keadaan tertentu.
- 3) Disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah dibuat dalam hal proses pengerjaan pekerjaan dimana sudah sesuai intruksi.
- 4) Melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diamanatkan dan memberikan hasil kerja yang baik.
- 5) Kemampuan dalam hal bekerja sama dengan kelompok atau rekan kerja.
- 6) Jujur dalam melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan.

³⁴ Sri Indrastuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Media History, 2020), 109.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir ³⁵

- 1) Kualitas (mutu) yaitu pengukuran kinerja yang dilakukan dengan melihat kualitas kinerja yang dilakukan dan apa yang akan dihasilkan oleh proses tertentu. Kualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya berupa dihasilkannya beberapa piagam yang memuaskan. Tidak hanya hasil yang memuaskan tetapi sikap disiplin juga harus diperhatikan dikarenakan sikap disiplin merupakan hal yang penting dalam kinerja karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu pengukuran kinerja yang dilakukan dengan melihat kuantitas atau jumlah yang dihasilkan dari seseorang yang bekerja. Kuantitas yang dimiliki oleh masing-masing karyawan berbeda misalnya bagian marketing yang tiap harinya ditarget 3-5 orang seharinya.
- 3) Ketepatan waktu yaitu suatu kegiatan yang diselesaikan dari pekerjaan yang diberikan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan.

e. Kinerja Karyawan Dalam Perpektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial.

Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahwa bekerja sering

³⁵ Deni Wahyu Eka Wijaya dan Diah Ayu Septi Fauji, 'Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk', *Journal of Law, Administration, and Social Science*, volume.1 nomor. 2 (2021), 84–94.

dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.³⁶

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an Surah Al- Qashash³⁷

﴿الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ إِنَّ اسْتَأْجِرَهُ يَأْتِ إِحْدَهُمَا قَالَتْ

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Berdasarkan penjelasan diatas bahwasannya dalam bekerja ada dua kriteria bagi seorang karyawan yang baik diantaranya yaitu: pertama mengenai kualitas kompetensi yang handal. Dalam ayat tersebut disebut dengan “qowiyyun” yang berarti memiliki kekuatan yaitu kekuatan dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Mengenai kualitas ketrampilan dalam pekerjaan memang hal yang pasti diperlukan. Seseorang yang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya tentu akan memperbesar tingkat keberhasilan penyelesaian pekerjaannya. Kedua mengenai dapat dipercaya. Dalam ayat tersebut disebut dalam “amiin” yang mana dapat dipercaya. Maksudnya bahwa dalam bekerja harus memiliki sifat yang mulia termasuk dalam aspek seperti jujur, rendah hati, tanggung jawab.

³⁶ Eni Haryani, ‘Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard’, (Tesis program Pascasarjan Universitas Negeri Islam Sumatera utara, 2018), 42.

³⁷ <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=26&to=88> diakses ada tanggal 25 Oktober 2023