

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kinerja

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.¹³ Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Menurut Kasmir dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan definisi pendapat para ahli bahwa kinerja adalah¹⁴:

- a. Colquitt mengatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.
- b. Menurut Robbins kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan akan menentukan hasil yang akan dicapai seseorang.
- c. Judith A. Hale didefinisikan sebagai “*doing meaningful work in effective and effective ways*”. Maksudnya adalah melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efisien.
- d. Ivancevich menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.

¹³ Supardi, *Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Ghalia, 2003), 17

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 183.

Kinerja adalah karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan menurut Kasmir.

B. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan suatu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika pemimpin perusahaan mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.¹⁵

Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

¹⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 109.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Kesopanan sikap dan perilaku memberikan kesan yang menyenangkan memperlihatkan sikap yang baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa

aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Displin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

C. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan.¹⁶ Karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja yang sesungguhnya.¹⁷

Menurut Werther & Davis penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja para

¹⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 127.

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 76

karayawannya. Menurut Schuler & Jackson penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari para bawahan, rekan kerja, atasan, manajer lainnya dan bahkan karyawan itu sendiri.

Dengan adanya informasi maka hasil penilaian prestasi kerja merupakan refleksi berkembang tidaknya perusahaan tersebut. Pada perusahaan yang cukup maju, hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan proses manajemen Sumber Daya Manusia seperti mutasi, promosi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya. Penilaian prestasi kerja dijadikan sebagai bahan pertimbangan sedikit banyaknya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

D. Komponen Penilaian Kinerja

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Setiap kriteria memiliki bobot nilai masing-masing tentu saja bisa sama bisa tidak.¹⁸ Dengan kata lain penilaian kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atau faktor-faktor penilaian. Masing-masing komponen memiliki bobot atau nilai tersendiri yang telah ditentukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diemban oleh suatu jabatan.

Menurut Kasmir diketahui komponen-komponen yang ada dalam kinerja adalah¹⁹:

¹⁸ Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), 67

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 203

a. Absensi

Absensi merupakan bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Apabila kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerja dihitung baik atau baik sekali. Bahkan sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk.

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian terhadap kejujuran karyawan dilakukan dengan indikator yaitu perbuatan dan komunikasi.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang, karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerja akan baik dan sebaliknya.

d. Kemampuan

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan didasarkan kepada waktu untuk

mengerjakan jumlah pekerjaan dan kualitas perusahaan itu sendiri.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas seorang karyawan dapat dilihat dari kesetiaannya perusahaan bersama dalam kondisi apa pun. Loyalitas juga dapat dilihat dari pernah tidak seseorang melakukan pengkhianatan. Loyalitas menjadi suatu ukuran untuk menentukan kinerja seseorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif.

f. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Di dalam suatu perusahaan ada yang boleh dilakukan dan ada yang tidak boleh dilakukan.

g. Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Tidak semua orang memiliki

kemampuan untuk memimpin para bawahannya apalagi dalam kondisi yang beragam.

i. Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.

j. Dan komponen lainnya

Banyaknya aspek yang dijadikan penilaian tergantung dari kebutuhan dan keinginan perusahaan. Demikian pula dengan urutan penilaian, komponen mana yang lebih dulu tergantung dari kebijakan perusahaan.

E. Prinsip-prinsip Penilaian Kinerja

Secara lengkap dalam melakukan penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan prinsip:²⁰

a. Objektif

Penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif dari pejabat penilai.

²⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 129

b. Terukur

Penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Penilaian harus dapat diukur pada tingkat ketercapaian dalam kinerja.

c. Akuntabel

Seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang. Penilaian dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya.

d. Partisipatif

Seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai. Penilaian tidak berdasarkan pengamatan saja tetapi dari berbagai sumber.

e. Transparan

Seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Prosedur penilaian, kriteria penilaian, dan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui oleh pihak yang berkepentingan. Karena adanya target dan realisasi yang terukur dalam kerja.

F. Penilaian Prestasi Kinerja

Sistem dan instrumen penilaian prestasi kinerja yang baik dan efektif sangat bergantung pada persiapan yang benar-benar baik dan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut²¹ :

a. Praktis

Keterkaitan langsung dengan pekerjaan seseorang adalah bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

b. Kejelasan standar

Standar merupakan tolak ukur seorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar itu harus mempunyai nilai kompetitif bahwa sebagai alat pembanding antara prestasi kerja seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.

c. Kriteria yang objektif

Kriteria berupa ukuran-ukuran yang memenuhi persyaratan seperti mudah digunakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

d. *Reability*

Ukuran kinerja harus konsisten, jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, maka perlu menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu pekerja.

²¹ Bintoro Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), 132

e. *Relevance*

Ukuran kinerja harus dihubungkan dengan *output rill* dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin.

f. *Sensitivity*

Beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah.

G. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil kinerja yang dilakukan perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Hasilnya terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen.

Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja adalah sebagai berikut :²²

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

²² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 208.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang. Pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

d. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka

mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

H. Tujuan Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan

ke unit atau bagian lainnya. Bagi karyawan yang terus-menerus memiliki kinerja baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Karyawan yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan demosi atau penurunan karier. Karyawan yang kinerjanya kurang baik dilakukan mutasi ke bagian lain sesuai dengan hasil analisis sebelumnya.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Melalui pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan ditambah dan dipertajam. Dengan menambah pengetahuan secara otomatis akan dapat meningkatkan kinerjanya.

e. Penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperolehnya.

f. Inventori kompetensi pegawai

Hal ini penting adalah data dan informasi tentang kinerja karyawan dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier,

mutasi atau rotasi karyawan. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan tertentu. Data ini juga memberikan informasi tentang kebutuhan sumber daya manusia ke depan, guna rekrutmen.

g. Kesempatan kerja adil

Adanya penilaian kerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kerja membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam kebijakan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apa pun, sehingga mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kerja digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Komunikasi akan efektif jika sudah diketahui gaya komunikasi yang dibutuhkan.

i. Budaya kerja

Adanya penilaian kerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas, produktivitas kerja, dan mengubah budaya kerja karyawan.

j. Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau

sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

I. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif atau penggerak bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.²³

Menurut Stokes motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.²⁴

Menurut Riva motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai merupakan suatu untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.²⁵

J. Tujuan Motivasi Kerja

Sebagai seorang pegawai mempunyai perilaku, sifat, dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman ditempat kerjanya.

²³ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 135.

²⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 278.

²⁵ _____, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 276.

Tujuan perusahaan akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja secara maksimal. Pemberian motivasi oleh perusahaan adalah agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Saydam sebagai berikut:²⁶

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggungjawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

K. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Faustino motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang termasuk faktor-faktor individual adalah :

1. Kebutuhan (*needs*) padasarnya setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.
2. Tujuan (*goals*) untuk membangun kerja keras serta komitmen tinggi dari semua pihak. Maka perusahaan memberikan motivasi dalam

²⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 292.

rangka mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan dan menumbuhkan loyalitas pegawai.

3. Sikap (*attitudes*) dimana terdapat bakat atau kecerdasan sebagai komponen kemampuan merupakan potensi individu dalam menguasai keadaan atau mengeluarkan ide-ide. Memberikan suatu indikasi yang lebih baik tentang seberapa baik dalam mengadaptasi situasi baru atau untuk melakukan kerja yang sama sekali bersifat baru, dengan lebih inovatif dan kreatif.
4. Kemampuan (*abilities*) sebagai bagian kompetensi menjadi semakin bermanfaat dengan adanya dorongan untuk memaksimalkan prestasi kerja individu.

Yang tergolong faktor-faktor organisasional adalah²⁷:

1. Gaji (*pay*) padasarnya tingkat kompensasi yang memadai dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkat kerja.
2. Keamanan pekerjaan (*job security*) mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera sehingga akan tercapai suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, dan sosial.
3. Sesama pekerja (*co-workers*) hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Hubungan interaksi dengan rekan kerja di tempat kerja.

²⁷ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), 181

4. Pengawasan (*supervision*) adanya pengarahan dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan baik antara supervisi dan para karyawan maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
5. Pujian (*praise*) memberikan pernyataan dan penghargaan yang tulus akan keunggulan atau keberhasilan karyawan.
6. Pekerjaan itu sendiri (*job itself*) dimana karyawan mampu menyelesaikan tantangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kinerja.

L. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu:²⁸

- a. Kebutuhan biologis ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup karyawan. Fasilitas-fasilitas yang didapat oleh pegawai dari perusahaan diharapkan tanggungjawab dalam menjalankan tugas.
- b. Kebutuhan rasa aman misalnya lingkungan kerja yang aman dari gangguan berbentuk ancaman, keamanan jabatan, status kerja yang

²⁸ Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 86.

pasti, aman atas sarana dan prasarana yang dipergunakan. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja dan dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- c. Kebutuhan aktualisasi diri misalnya kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka pegawai diharapkan dapat mengembangkan diri misalnya dalam keterampilan bekerja.
- d. Kebutuhan dihargai misalnya adanya pemberian penghargaan atau *reward* dan mengakui hasil karya individu. Pencapaian prestasi pegawai diapresiasi dengan mendapatkan penghargaan.
- e. Kebutuhan sosial misalnya berinteraksi dengan rekan kerja dan kebebasan melakukan aktivitas sosial dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis. Berinteraksi dengan rekan kerja diharapkan mampu bertindak ketika salah satu rekan tidak hadir kerja.

M. Pandangan Kinerja Menurut Islam

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan

waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam yaitu :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qashash (28):77).²⁹

Menurut tafsir Ibnu Katsir Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnnya manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi dan dalam Islam, manusia bekerja

²⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Semarang:PT Kumudasmoro Grafindo, 1994), 394.

atau berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al Qur'an sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya :Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (QS. An-Nisa (4) : 29).³⁰

Manajemen dalam kehidupan Rasulullah SAW dalam mencapai kinerja yaitu:³¹

a. Mengatur Tingkat Dakwah

Sifat-sifat mulia baginda Rasulullah SAW, terpancar pada kepribadian para sahabatnya dan tampak jelas dalam dakwah dan kehidupan bernegara pada masanya. Atas petunjuk Allah SWT. Baginda Rasulullah SAW. Menata dan mengatur kerja dakwahnya. Secara berurutan tugas beliau adalah Nabi.

b. Mengatur dan Menata Pakaian

Rasulullah SAW sangat memperhatikan masalah pakaian. Beliau selalu menyesuaikan pakaian yang dipakai dengan situasi dan kondisi.

c. Mengatur dan Menata Makanan

Rasulullah SAW Selalu mengatur dan menata cara makan dan minumannya. Sebelum makan dan minum beliau selalu memulai dengan

³⁰ Hendri Tanjung dan Ishak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Trisakti, 2003), 83.

³¹ Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), 127.

membaca basmalah dan apabila beliau selesai selalu membaca hamdalah.

d. Mengangkat Pemimpin

Dalam setiap kelompok umat Islam bahwa pengangkatan pemimpin merupakan masalah yang sangat urgen sehingga dalam kelompok kerja mereka harus mengangkat seorang pemimpin supaya selalu teratur, disiplin baik dalam menengani masalah-masalah kecil maupun masalah-masalah besar.

e. Mengatur Jalannya Kehidupan

Dengan mengikuti petunjuk-petunjuk tersebut, kita akan merasakan ketenangan jiwa. Hati kita terjaga dari kehidupan dunia.

f. Mengatur Makan Siang

Dalam sebuah riwayat dikatakan bahwa beliau bersabda “Orang yang berakal hendaknya mempunyai empat waktu : waktu untuk berbisik atau meminta pertolongan kepada Allah swt. Waktu untuk membisikkan atau mengintropeksi diri sendiri, waktu untuk memikirkan ciptaan Allah, serta waktu senggang untuk makan dan minum”.

g. Mengatur Cara Penyampaian Dakwah

Rasulullah SAW Sangat memperhatikan cara-cara yang teratur dan logis untuk mengungkapkan permasalahan yang hendak disampaikan.

h. Mengatur Langkah-Langkah Berdakwah

Beliau mejadikan kerapian dan keteraturan penyampaian sebagai dasar utama untuk memuaskan dan memahami permasalahan-permasalahan utama yang dilontarkan kepada lawan dialognya.

i. Mengatur Perang

Rasulullah SAW sangat memperhatikan prinsip-prinsip keteraturan.