21. Memperhatikan kesehatan dan gizi
22. Tangguh dan pantang menyerah
23. Berorentasi pada produktivitas
24. Memperkaya jaringan silaturrahmi
25. Memiliki semangat perubahan.[36]

B. Tinjauan Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengantanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.[37]

Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.[38] Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.[39] Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

---

[36] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani, 2002), 73-34.
[37] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), 67.
[38] Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 223-224.
[39] Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi.

Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kebutuhan/kepuasan individu karyawan yang diterima sebagaimana yang terdapat pada teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow[40]:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

   Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini akan merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b) Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

   Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini terbagi menjadi 2 bentuk yaitu : kebutuhan akan keamanan jiwa dan kebutuhan akan keamanan harta.

c) Kepemilikan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

   Yaitu kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerjaan dan masyarakat lingkungannya.

d) Penghargaan Diri (*Esteem Or status Needs*)

[40] Rahmat Hidayat dan Deden, *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), 165-166.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan atau skill, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja yaitu :

a) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam prilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam dunia kerja.

b) Inisiatif

Yaitu tuntutan melakukan sesuatu berbeda untuk setiap harinya untuk menghasislkan sesuatu yang lebih baik. Seperti melahirkan ide-ide

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baru, menemukan cara-cara baru untuk membuat pekerjaan menjadi lebih muda, dengan sukarela membantu teman kerja yang membutukan bantuan tanpa harus diminta dan selalu melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman.

c) Pengalaman kerja

Yaitu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

d) Kemampuan (*ability*)

Yaitu suatu kemampuan dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita *knowledge & skill*).

e) Etos kerja

Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.[41]

Sedangkan unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
c) Pencapaian tujuan organisasi
d) Periode waktu tertentu

[41] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: Press, 1996) 67-68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atas seluruh staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental, karena hal ini diperlukan untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing karyawan berkinerja baik, biasanya atau umumnya kinerja perusahaan pun baik.

Penilaian kinerja dilaksanakan secara teratur bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung mengurangi potensi penyimpangan yang di lakukan oleh karyawan, sehingga kinerja diharapkan dapat bertambah baik sesuai dengan kinerja yang di harapkan oleh perusahaan.[42]

Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan paorganisasi tertentu. Allah SWT menganjurkan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).[43] Allah SWT Berfirman dalam surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya

[42] Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 222.
[43] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kehidupan yang lebih baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada yang telah mereka kerjakan".[44]

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penilaian kerja:

1) Perbaikan pretasi kerja (kinerja)
2) Penyesuaian kompensasi
3) Keputusan penempatan
4) Kebutuhan pelatian dan pengembangan
5) Perencanaan dan pengembangan karir
6) Ketidak akuratan informasi
7) Kesalahan rancangan pekerjaan
8) Kesempatan kerja yang sama
9) Tantangan-tantangan eksternal
10) Umpan balik pada SDM.[45]

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Mangku prawiramen mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Di dalam dunia kompetitif dan mengglobal perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi.[46] Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan adalah sebagai berikut:

a) Tujuan organisasi

[44] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…*, 378.
[45] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakrta: Graha Ilmu, 2003), 225.
[46] Meldona, *Manajemen sumber Daya Manusia Perspektif Intregatif*, Cetakan ke-I, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 330.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang manajer perusahaan menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja, dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

b) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan prilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.[47]

Di dalam pengelolahan sumber daya insani yang Islami berusaha meningkatkan potensi kapasitas SAFT (*siddiq, amanah, fatanah dan tabligh*) yang ada pada diri karyawan,[48] karena hal ini akan menguntungkan bagi karyawan maupun perusahaan.

5. Sistem Penilaian Kinerja

Permasalahan yang telah dihadapi dalam sebuah program penilaian kinerja adalah upaya menjamin keabsahannya. Keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai dapat diakui apabila suatu sistem penilaian mengikuti kaidah-kaidah yang ditentukan secara standar. Secara rinci prosedur atau sistem penilaian kinerja adalah :

---

[47] Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, (Jakarta: Erlangga,1 999), 3.

[48] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani, Cetakan Pertama*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Keputusan dibidang kepegawaian yaitu berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan terstandar.
2) Proses pemilihan hendaknya seragam untuk semua pegawai
3) Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada pegawai
4) Pegawai diberikan kesempatan untuk menyetujui atau tidak menyetujuinya.
5) Penilaian diberi petunjuk bagaimana cara melakukan penilaian secara tepat dan sistematis.
6) Pembuatan keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil dari penilaian.[49]

[49] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 225-226.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id