

## BAB II

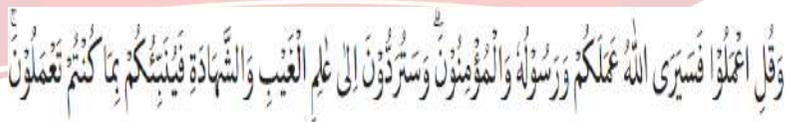
### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.<sup>20</sup> Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>21</sup> Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>22</sup>

Kinerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam surat Qs. AtTaubah ayat 105:

  
وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرُ اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ اَعْلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan

---

<sup>20</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 106.

<sup>21</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2003), h. 105.

<sup>22</sup> Tim Multitama Communications, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), h. 23.

orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”<sup>23</sup>.

Kata “*amalukum*” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja (*performance*). Jadi, ungkapan “*sayarallahu ‘amalukum wa rasuluhuu wal mu’minun*” sejatinya adalah pelaksanaan evaluasi kerja. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan *i’rab rafa’*, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.<sup>24</sup>

Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi: Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal serta mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama dan tekun bekerja.<sup>25</sup> Setiawan berpendapat bahwa dalam ajaran islam, melakukan pekerjaan harus bersumber pada rasa tidak mengharapkan balasan dari orang lain dan semua yang dikerjakan bisa membantu setiap kegiatan manusia.

---

<sup>23</sup>Al-Quran, “Q.S At-Taubah Ayat 105,” *quran.nu.or.id* <<https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>> [diakses 27 November 2023].

<sup>24</sup> Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3.1 (2018), 100 (h. 115) <<https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>>.

<sup>25</sup> Hafhidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 40.

pekerjaan dilakukan hanya mengharapkan ridho Allah maka setiap aktivitas dalam bekerja dilakukan dengan tulus tanpa mengharapkan pujian dari orang lain. Pekerjaan dikerjakan bukan hanya memenuhi kebutuhan diri sendiri saja melainkan kebutuhan orang banyak.<sup>26</sup>

Kinerja seorang pegawai adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi/organisasi/manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi/organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit. Kemampuan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi/organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk didalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan instansi/organisasi, pimpinan instansi/organisasi atau pihak manajemen instansi/organisasi perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Romi Adetio Setiawan, *The Future of Islamic Banking and Finance in Indonesia: Performance, Risk and Regulation*, 1st Editio (London: Routledge, 2023) <<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003393986>>.

<sup>27</sup> Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 125.

- a. faktor individu yang meliputi pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman, latarbelakang keluarga, tingkat sosial, sekonomi, dan faktor demografi;
  - b. faktor organisasi meliputi kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya; dan
  - c. faktor psikologis, meliputi persepsi terhadap pekerjaan, sikap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.
2. Indikator Kinerja

Suatu kinerja bagi karyawan dapat dikatakan baik atau tidak baik dapat diketahui setelah dilakukan penilaian. Oleh karena itu, kinerja perlu diukur dengan menilai indikator dari setiap kinerja. Penilaian kinerja merupakan prosedur dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja dari seorang karyawan. Penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam mengembangkan sumber daya manusia karena adanya evaluasi dari kinerja karyawan sehingga munculnya kebijakan baru yang lebih baik atas cara mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.<sup>28</sup> Indikator kinerja meliputi hal-hal sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini meliputi: dana,

---

<sup>28</sup> Hasibuan, h. 88.

<sup>29</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2015), h. 243.

sumber daya manusia, informasi, kebijakan/ peraturan perundang-undangan;

- b. Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran;
- c. Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/ atau nonfisik;
- d. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran pada jangka menengah (efek langsung);
- e. Indikator manfaat adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan; 6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan

Menurut Khaerul indikator untuk mengukur suatu kinerja seorang karyawan yaitu:<sup>30</sup>

1. Kaulitas, pengukuran berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan

---

<sup>30</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 187–88.

kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dengan istilah seperti unit, jumlah, serta jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkatan suatu pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditargetkan.
4. Efektivitas, merupakan tingkatan sumber daya organisasi seperti teknologi, tenaga, bahan baku, dan uang yang digunakan, secara maksimal.
5. Kemandirian, merupakan tingkat kemampuan seorang pegawai untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa adanya pengawasan dari atasannya.

Secara lebih jelas enam indikator kinerja di atas diuraikan secara ringkas oleh pakar lain. Indikator kinerja yang dimaksud adalah sebagai berikut.<sup>31</sup>

1. Kedisiplinan;
2. Kerjasama;
3. Ketaatan;
4. Kehadiran;
5. Kompetensi profesional karyawan;
6. Kuantitas kerja.

---

<sup>31</sup>Kamil, *Pelatihan dan Pengembangan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 107.

## **B. *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan)**

### 1. Definisi *Knowledge Management*

*Knowledge management* adalah proses untuk membantu identitas perusahaan, memilih, mengatur, menyebarkan dan mengirim informasi penting serta keahlian yang terletak secara khas dalam organisasi diarea tersusun.<sup>32</sup> Sedangkan menurut Arifin menjelaskan pengertian *knowledge management* adalah koordinasi yang secara sistematis dalam organisasi atau perusahaan yang fungsinya untuk mengatur sumber daya manusia, proses, struktur organisasi dan teknologi sebagai usaha untuk meningkatkan inovasi dan penggunaan ulang.<sup>33</sup>

*Knowledge management* menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberika kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Agar organisasi dapat bertahan hidup, maka diwajibkan agar setiap orang yang ada dalam organisasi dapat bertahan hidup, maka diwajibkan agar setiap orang yang ada didalam organisasi sharing pengetahuan. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar disetiap individu dalam organisasi dan tidak hilang begitu saja dengan didukung infrastruktur untuk penyebaran informasi dilingkungan organisasi.

---

<sup>32</sup> Efraim Turban et al., *Electronic Commerce: A managerial Perspective*, Global (New Jersey: Pearson prentice Hall, inc., 2010), h. 194.

<sup>33</sup> Miftahol Arifin, "Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, V.1 (2016), 1–13.

Kosasih dan Budiani mengemukakan bahwa penerapan *knowledge management* terdapat dua jenis, yaitu:<sup>34</sup>

a. *Tacit knowledge*

*Tacit knowledge* didefinisikan sebagai *personal knowledge* atau pengetahuan yang didapat dari individu atau perorangan.

b. *Explicit knowledge*

*Explicit knowledge* didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk pernyataan ataupun tulisan yang berasal dari hasil dokumentasi sehingga dapat dipelajari secara independen oleh karyawan.

Sangkala menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu:<sup>35</sup>

a. Kondisi sosial

Manajemen pengetahuan dipengaruhi oleh faktor manusia yang merupakan jantung perubahan dimana manusia berfokus untuk saling memicu manusia lainnya untuk melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan yang diterapkan dalam organisasi.

b. Kondisi organisasi

Kondisi organisasi yang mempengaruhi merupakan organisasi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran maka suatu

---

<sup>34</sup> Natalia Kosasih dan Sri Budiani, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Karyawan : Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza hotel," *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3.2 (2004), 80–88.

<sup>35</sup> Sangkala, *Knowledge Management* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).

organisasi dapat melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat baru. Organisasi yang menerapkan organisasi pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adaptabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung.

c. Kondisi teknologi

Keberadaan teknologi informasi merupakan sarana yang digunakan sebagai penghubung antara satu pihak ke pihak lainnya untuk saling berbagi serta menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media penyimpan pengetahuan yang dapat membantu proses untuk menciptakan serta sarana berbagi pengetahuan.

2. Indikator *Knowledge management*

*Knowledge management* dipengaruhi oleh beberapa indikator antara lain sebagai berikut:<sup>36</sup>

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diperoleh
- d. Pengaruh keberadaan pekerjaan yang ada
- e. Hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Menurut Alvin Soleh indikator *knowledge management* adalah:<sup>37</sup>

- a. Identifikasi pengetahuan, merupakan keinginan seseorang atau suatu kelompok untuk menjadi sama dengan orang lain. Makna lainnya adalah ingin mencari kesamaan

---

<sup>36</sup> Kandou, Lengkong, dan Sendow.

<sup>37</sup> Alvin Soleh, *Smart Knowledge Worker* (Jakarta: KMPlus, 2011), h. 26.

pengetahuan serta sebuah informasi yang tidak terbatas.

- b. Penciptaan pengetahuan, yaitu membangun praktek yang tersusun secara rapi untuk mengelola organisasi guna memperoleh mengembangkannya kesuksesan.
- c. Berbagi pengetahuan, merupakan proses penting dalam kemajuan organisasi saat ini, karena menyebarkan modal intelektual untuk seluruh organisasi, guna untuk perolehan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok untuk melaukan inovasi-inovasi baru yang berguna dan bermanfaat.
- d. Penggunaan pengetahuan, adalah pemakaian sebuah hasil yang telah dicari, diciptakan, kemudian saling dibagikan sehingga mempermudah dalam memperoleh informasi yang tepat di saat yang tepat guna kelancara kinerja organisasi.

### **C. Skill (Keterampilan)**

#### **1. Definisi *Skills***

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Tujuan keterampilan (*skill*) yaitu memudahkan suatu pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa kesulitan, yang menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. untuk mempermudah suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

Wahyudi mengemukakan bahwa keterampilan kerja merupakan kemahiran ataupun kecakapan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang dapat diperoleh dari pengalaman kerja maupun praktek.<sup>38</sup>

Keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

- a. Tingkat Pendidikan Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.
- b. Umur Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.
- c. Pengalaman Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

---

<sup>38</sup> Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sulita, 2002).

Solihin menjelaskan bahwa kategori keahlian (*skill*) ada tiga, yaitu:<sup>39</sup>

- a. Kelompok keahlian *technical*, yaitu kelompok keahlian yang menerapkan pelatihan, pengalaman individu dan pendidikan untuk melakukan pengorganisasian proyek atau pekerja secara efektif. Keahlian *technical* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
  - 1) Kepakaran teknis (*technical expertise*), yaitu kemampuan (*skill*) yang didapat dari pengalaman dan pendidikan serta keahlian untuk memahami dan melakukan komunikasi terhadap teknis yang dianggap penting secara rinci.
  - 2) Menjelaskan tujuan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk melakukan pengorganisasian dan membuat *schedule* terhadap pekerjaan dari unit yang bersangkutan agar tujuan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan dan standart yang ada.
  - 3) Melakukan pemecahan masalah, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memecahkan persoalan serta melakukan kolaborasi tim untuk menghadapi permasalahan.
  - 4) Kreativitas dan imajinasi, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menciptakan berbagai ide, serta melakukan koreksi dan kemudian mengembangkannya dengan berbagai cara agar produktivitas meningkat.

---

<sup>39</sup> Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 9.

- b. Kelompok keahlian *team building*, yaitu kelompok keahlian yang mendengarkan dengan penuh kecermatan kemudian mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan pengembangan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian *team building* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
- 1) Mendapat kejelasan pandangan dari mendengarkan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memahami berbagai aktivitas yang dilakukan kelompoknya ataupun aktivitas yang dilakukan unit tempat suatu individu bekerja.
  - 2) Memberikan pengarahan dan pelatihan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menjaga kelompoknya untuk tetap mempertahankan *skill* yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan standart organisasi.
  - 3) Memecahkan masalah sebagai tim, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu khususnya manajer untuk membantu suatu tim dapat memberikan suatu kontribusi dengan ide-ide yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.
  - 4) Kooperasi dan koordinasi, yaitu adanya keinginan suatu individu atau kelompok untuk melakukan kerjasama dengan pihak lain baik itu individu maupun unit.
- c. Kelompok keahlian *drive*, yaitu kelompok keahlian mendengarkan dengan cermat kemudian mengkomunikasikan

dengan jelas untuk melakukan pengembangan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian *drive* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:

- 1) Standart kinerja, yaitu keahlian yang merupakan bentuk upaya untuk menjaga supaya organisasi tetap berjalan, serta keinginan individu ataupun kelompok untuk mengarahkan suatu organisasi agar mencapai target lebih tinggi.
- 2) Mengendalikan rincian kerja, yaitu keahlian mengamati sebuah kinerja dengan teliti untuk memastikan bahwa kinerja berjalan sesuai standart kinerja dan tujuan.
- 3) Energi, yaitu menunjukkan kepada kelompok atau kolega tentang keinginan untuk bekerja sama dan mengharap adanya timbal balik dari kelompok ataupun kolega yang diajak kerja sama.
- 4) Menghindar dari tekanan, yaitu keahlian untuk mengajak orang lain supaya berkenan melakukan unjuk kinerja terhadap aktivitas kinerja suatu individu agar terlihat sebagai bagian dari kerja sama dan tidak ada dominasi yang dilakukan orang lain.

## 2. Indikator *Skill*

*Skill* merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. *Skill* dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Mangkunegara, h. 39.

- 1) Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus;
- 2) Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif;
- 3) Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja;
- 4) Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan/pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Handoko, menyatakan bahwa indikator dari keterampilan (*skill*) yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Handoko, *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional* (Bandung: Kaifa Press, 2014), h. 19.

- a. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya;
- b. Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara individual;
- d. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team

Pada sumber daya insani *skill* termasuk pada salah satu *tabligh* (Cakap), makna cakap yaitu sanggup melakukan, mampu, dapat, mahir. Cakap adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik. Selain itu, *skill* dimaknai sebagai *Al Ihsan* (Melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi) ihsan mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya ketampilan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya serta *Al-Mujahadah* (Kerja keras dan Optimal) kualitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. *Mujahadah* dalam maknanya yang luas yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Hafhidhudin dan Tanjung, h. 40.

## **D. Attitude (Sikap)**

### 1. Definisi *Attitude*

Sikap merupakan sebuah evaluasi yang bersifat menyenangkan ataupun tidak berkaitan dengan situasi, objek ataupun orang. Adanya sikap dapat menggambarkan sikap seseorang dalam merasakan sesuatu. Ivancevich menjelaskan bahwa sikap (*attitude*) merupakan sesuatu yang berhubungan dengan mental yang diorganisasikan dan dipelajari dari pengalaman yang kemudian menghasilkan pengaruh yang bersifat spesifik antara respon suatu individu terhadap objek, orang ataupun situasi yang berkaitan, selain itu terdapat tiga komponen dari sikap (*attitude*), yaitu:<sup>43</sup>

- a. Kognisi merupakan komponen yang terdiri dari opini, keyakinan individu, dan persepsi yang kemudian merujuk pada suatu proses berpikir yang menekankan terhadap logika serta rasionalitas.
- b. Afeksi merupakan komponen yang berkaitan dengan perasaan atau emosi terhadap situasi, orang, dan kelompok. Afeksi dapat dipelajari dari anggota kelompok, guru, dan orang tua.
- c. Perilaku merupakan komponen yang merujuk pada kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan cara tertentu terhadap individu lain ataupun objek lain.

---

<sup>43</sup> Umam, h. 176–78.

## 2. Indikator *Attitude*

Terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *attitude*, yaitu:<sup>44</sup>

- a. Berpikir secara bebas dan fleksibel
- b. Merasa bebas dalam berekspresi
- c. Adanya minat terhadap aktivitas yang kreatif
- d. Merasa percaya terhadap gagasan sendiri
- e. Ikut serta dalam tugas yang menjadi tanggung jawab

Pada sumber daya insani *attitude* termasuk pada salah satu sifat Rasulullah yaitu *Shiddiq* (jujur), karakter jujur yang mencerminkan sumber daya insani syariah bukan hanya sebatas kata sesuai kebenaran tetapi juga bertindak sesuai kenyataan dan Amanah (dapat dipercaya), bertanggung jawab merupakan sebuah apresiasi lebih lanjut dari karakter integrasi. Tindakan yang bergerak sesuai komitmen membuat seseorang mendapatkan kepercayaan dari banyak orang sehingga orang selalu mengandalkannya.<sup>45</sup>

## E. Kerangka Berpikir

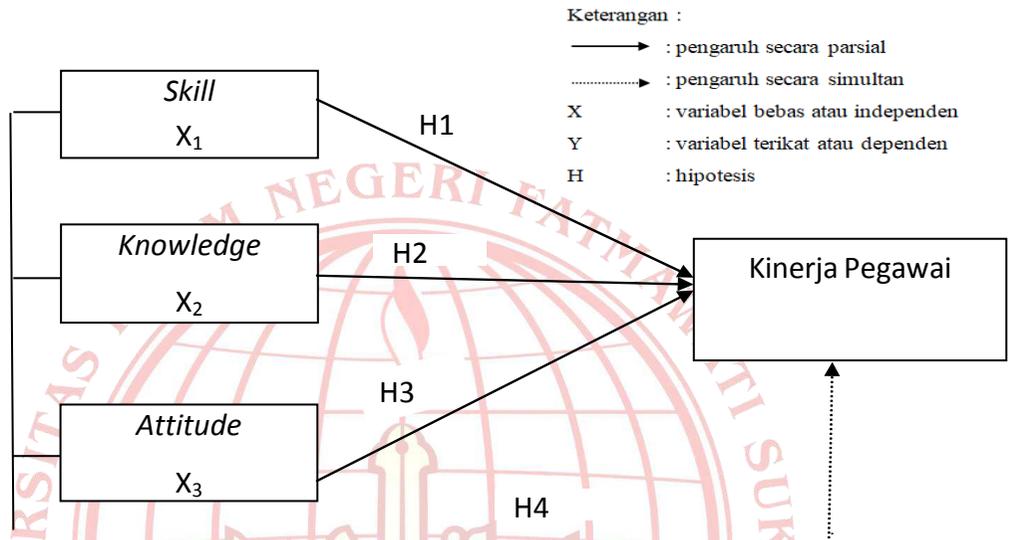
Kerangka pikir ini berfungsi untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan, maka gambaran variabel

---

<sup>44</sup> Kandou, Lengkong, dan Sendow.

<sup>45</sup> Hafhidhudin dan Tanjung, h. 40.

yang dapat diberikan yaitu terdiri dari *knowledge*, *skill*, *attitude* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.



**Gambar 2.1 kerangka Berpikir**

## F. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu anggapan mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan pemecahan persoalan atau untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh *knowledge* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu ( $Y$ )  
 $H_1$  : terdapat pengaruh *knowledge* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu ( $Y$ )

2.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh *skill* (X2) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu (Y)  
 $H_2$  : terdapat pengaruh *skill* (X2) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu (Y)
3.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh *attitude* (X3) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu (Y)  
 $H_3$  : terdapat pengaruh *attitude* (X3) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu (Y)
4.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh *knowledge* (X1), *skill* (X2), dan *attitude* (X3) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu (Y)  
 $H_4$  : terdapat pengaruh *knowledge* (X1), *skill* (X2), dan *attitude* (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu (Y)

