

**PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN
PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM
PERSPEKTIF
MANAJEMEN ISLAM**

(Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kec. Muaradua
Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan)

SKRIPSI

**DIANA ASTARI
NPM: 1951040048**



Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

**PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN
PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM
PERSPEKTIF
MANAJEMEN ISLAM**

(Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kec. Muaradua
Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan)

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat
– Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh

Diana Astari

NPM: 1951040048

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing 1 : Dr. Hanif, S.E.,M.M

Pembimbing II : Is Susanto, M.E.Sy

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi setiap instansi untuk mencapai suatu keberhasilan pemerintah di daerah tersebut. Keberhasilan suatu instansi dapat ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan. Kurangnya pemberian kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan membuat prestasi kerja setiap pegawai dapat menurun.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *sampling jenuh* dan terdapat jumlah sampel sebanyak 97 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,326 > 1,986$). Fasilitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,062 > 1,986$). Pendidikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,592 > 1,986$). Kompensasi, fasilitas kerja, dan pendidikan berpengaruh secara simultan dengan hasil uji simultan (uji f) $7,061 > 3,17$. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, fasilitas kerja, tingkat pendidikan, prestasi kerja.

ABSTRACT

Human resources are still in the spotlight and the foundation for every agency to achieve government success in the area. The success of an agency can be determined by several factors, namely compensation, work facilities and education. Lack of compensation, work facilities and education like this can cause undesirable things and cause the work performance of each employee to decline.

This research uses quantitative methods with the type of field research. The sampling method used in this research was a saturated sampling method and there was a total sample of 97 employees. The data collection technique uses a questionnaire. This research uses multiple linear analysis methods using SPSS 25.

Based on the research results, it is proven that the compensation variable influences work performance with the results of the t test where the t_{count} value is greater than t_{table} ($2.326 > 1.986$). Work facilities influence work performance with t_{count} results greater than t_{table} ($2.062 > 1.986$). Education on work performance with a t_{count} value greater than t_{table} ($3.592 > 1.986$). Compensation, work facilities and education have a simultaneous effect with the results of the simultaneous test (f test) $7.061 > 3.17$. The conclusion of this research is that the variables compensation, work facilities and education have a significant effect on work performance.

Keywords: *compensation, work facilities, educational level, work performance.*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diana Astari
NPM : 1951040048
Prodi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi

Bandar Lampung, 24 Desember 2023

Penulis



Diana Astari

1951040048



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kec. Muaradua Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan

Nama : Diana Astari
NPM : 1951040048
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hanif. S.E. M.M.
NIP. 197408232000031001


Is Susanto. M.E., Sy
NIP. 198708122019032012

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Ahmad Habibi. S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kec. Muaradua Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan)”** disusun oleh **Diana Astari, NPM: 1951040048** Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, pada Hari/Tanggal: **Rabu, 03 Januari 2024**

TIM PENGUJI MUNAQOSAH

Ketua : Dr. Madnasir, S.E., M.S.I (.....)

Sekretaris : Andueriganta Fadhlihi, S.E., M.A (.....)

Penguji I : Vicky F Sanjaya, M.sc (.....)

Penguji II : Dr. Hanif, S.E., M.M (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Tulus Survanto, S.E., M.M., Akt. CA.

NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْعَٰلَمِينَ ۖ وَالشَّهَادَةُ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۙ ۱۰۵

Artinya "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah {9} : 105)



PERSEMBAHAN

Allhamdulillah, rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena atas izin dan ridho-Nya yang telah memudahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini, skripsi sederhana ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, sayang dan hormat tak terhingga kepada :

1. Orang tua tercinta, Ayahanda Asralludin, dan Ibunda Siti Asiah, atas segala pengorbanan, memberikan semangat, berjuang untuk keberhasilanku, memberikan cinta dan kasih sayang serta mendidikku dan senantiasa berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya. Berkat pengorbanan, jerih payah dan motivasi yang selalu diberikan akhirnya terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat-Nya, kesehatan, kemurahan rezeki, keberkahan umur kepada Ayahanda dan Ibunda serta berada dalam lindungan Allah SWT. Aamiin ya Rabbal'alamin.
2. Kakakku Ade Mulyadi, Desi Lolita dan Yesi Pitaloka tercinta, karena selalu memberikan dukungan dan memberikan doa yang terbaik.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu. Semoga selalu jaya dan dapat mencetak generasi-generasi penerus bangsa baik.

RIWAYAT HIDUP

Penulis di anugrahi nama oleh bapak dan ibu tercinta yaitu Diana Astari. Dilahirkan pada tanggal 7 April 2001 di Pelangki, Kecamatan Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan. Putri Bungsu Dari 3 Bersaudara, buah perkawinan pasangan Ayahanda Asraludin dan Ibunda Siti Asiah. Adapun pendidikan yang ditempuh yaitu:

1. Pendidikan Dasar Pada SD Negeri 13 Pelangki, Selesai pada tahun 2013
2. Pendidikan pada jenjang menengah pertama pada Sekolah Menengah Pertama Mts Negeri 1 Muaradua, selesai tahun 2016.
3. Pendidikan pada jenjang menengah atas pada Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Muaradua, tamat tahun 2019.
4. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis diberikan kesehatan, kemudahan, serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN ISLAM (Studi pada Dinas Kesehatan Kecamatan Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan)”. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikutnya yang setia. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu mendukung mahasiswa yang mengerjakan skripsi.
4. Bapak Dr. Hanif, S.E.,M.M selaku pembimbing satu yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan serta kemudahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Is Susanto, M.E.Sy selaku pembimbing dua yang membantu, meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta ilmu yang bermanfaat.

7. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Perpustakaan Umum UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan data, referensi dan lain-lain.
8. Pimpinan dan Staff Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yang telah membantu penulis untuk mengumpulkan informasi dan data dalam penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta (Bapak Asraludin dan Ibunda Siti Asiah) serta kakak Desi Lolita dan Yesi Pitaloka yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Hidayatulloh, Nensi Sagita, Leni Riski Hayati, Hikmahtul Aini yang sudah membantu, seluruh temen-teman seperjuangan manajemen bisnis syariah angkatan 2019 semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terimakasih atas motivasi dan juga kebersamaannya. Akhir kata jika penulis ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada Allah mohon ampun dan perlindungannya. Semoga karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Januari 2023

Diana Astar
1951040048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN.....	v
PERSETUJUAN.....	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR GRAFIK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Penegasan Judul	1
B.Latar Belakang Masalah	3
C.Identifikasi dan Batasan Masalah	12
D.Rumusan Masalah	13
E.Tujuan Masalah	13
F.Manfaat Penelitian	14
G.Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	14
H.Sistematika Penulisan.....	17
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	19
A.Theory Reinforcement and expectancy theories.....	19
B.Theory Behaviorisme	20
C.Theory Achievement Mc Clelland.....	21
D.Kompensasi.....	22
E.Fasilitas Kerja	29
F.Tingkat Pendidikan.....	33
G.Prestasi Kerja	36
H.Kerangka Berfikir.....	39
I.Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	47

A. Waktu dan Tempat Penelitian	47
B. Jenis dan Sifat Penelitian	47
C. Populasi sampel dan teknik pengumpulan data	48
D. Definisi Operasional Variabel.....	52
E. Instrumen penelitian	54
F. Uji validitas dan Reliabilitas data	55
G. Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	61
1. Letak Geografis.....	61
2. Lokasi Penelitian.....	61
3. Visi dan Misi.....	62
4. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan OKUS.....	67
B. Hasil Penelitian	68
1. Karakteristik.....	68
2. Deskripsi jawaban Responden	71
C. Analisis Data	83
1. Statistik Deskriptif	83
2. Uji Kualitas Data.....	84
a. Uji Validitas	84
b. Uji Reliabilitas.....	87
3. Uji Asumsi Klasik.....	88
a. Uji Normalitas	88
b. Uji Multikolinieritas	89
4. Pengujian Hipotesis	90
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
b. Uji Hipotesis (Uji t).....	92
c. Uji Simultan (Uji f).....	94
d. Koefisien Determinasi	95
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	104
DAFTAR RUJUKAN.....	107
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Bidang yang ada di Dinas Kesehatan	
Muaradua	10
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai PNS dan TKS	10
Tabel 1.3 Jumlah Pendidikan	10
Tabel 3.1 skala likert	52
Tabel 3.2 variabel Operasional.....	55
Tabel 4.1 data responden berdasarkan Nama	68
Tabel 4.2 data responden berdasarkan jenis kelamin.....	70
Tabel 4.3 data responden berdasarkan umur	70
Tabel 4.4 data responden berdasarkan tingkat pendidikan	71
Tabel 4.5 distribusi jawaban responden kompensasi (X1).....	72
Tabel 4.6 persentase jawaban responden kompensasi (X1).....	73
Tabel 4.7 distribusi jawaban responden fasilitas kerja (X2)	74
Tabel 4.8 persentase jawaban responden fasilitas kerja (X2)	75
Tabel 4.9 distribusi jawaban responden pendidikan(X3).....	76
Tabel 4.10 persentase jawaban responden pendidikan (X3).....	77
Tabel 4.11 distribusi jawaban responden prestasi kerja (Y)	78
Tabel 4.12 persentase jawaban responden prestasi kerja (Y).....	81
Tabel 4.13 hasil uji statistik deskriptif.....	83
Tabel 4.14 hasil uji validitas kompensasi (X1).....	84
Tabel 4.15 hasil uji validitas fasilitas kerja (X2)	85
Tabel 4.16 hasil uji validitas pendidikan(X3).....	85
Tabel 4.17 hasil uji validitas prestasi kerja (Y)	86
Tabel 4.18 hasil uji reliabilitas	88
Tabel 4.19 uji normalisasi berdasarkan one sampel kolmogrog-smirnov test.....	89
Tabel 4.20 hasil uji multikolineritas	90
Tabel 4.21 uji analisis linear berganda	91
Tabel 4.22 uji hipotesis uji t	92
Tabel 4.23 uji hipotesis f	94
Tabel 4.24 hasil koefisiensi determinasi r2	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 40





BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulisan menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan di jelaskan istilah dalam skripsi ini. Untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca maka perlu adanya penegasan judul. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan tersebut disini di perlukan adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini. Dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang di maksud. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen Islam”**.

1. Kompensasi

Menurut hasibuan yang dikutip oleh Nel Arianty bahwa kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan dari perusahaan.¹

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo dalam bukunya, yang menyampaikan bahwa “Compens ves” (Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi).²

Berdasarkan berbagai definisi diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu strandart atau target yang ditetapkan.

¹ Nel Arianty, “Pengaruh Kompensasi,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* Vol. 8 No. 1 (2018): 5.

² Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN), 2019),11.

2. Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan suatu hal yang dapat digunakan untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan kegiatan yang dapat berupa prasarana dan sarana. Menurut Moenir “Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.³

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu lembaga dimana kita berupaya mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang luas dan dapat diapresiasi dalam kehidupan bermasyarakat, lingkungan organisasi maupun disuatu perusahaan. Dengan memiliki pendidikan yang tinggi maka diharapkan mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan perusahaan menurut Hernidatiatin & Susijawati.⁴

4. Prestasi Kerja

Hasibuan dalam Yuan Badrianto Limgiani, Menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.⁵

³ Runik Puji Rahayu dan Ach. Resa Fachrizi Purwanto, “Analisis Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Anugrah Wangi,” *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial* Vol. 3 No. 1 (2019): 4.

⁴ Hamid Halin dan Handayani Yopi Okta Sali, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Mauve Palembang,” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia* Vol.4 No. 1 (2023): 2.

⁵ Yuan Badrianto Limgiani, *MSDM (Pendekatan Konseptual Dan Teoretis)* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), 275.

Berdasarkan Definisi di atas prestasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Perspektif Manajemen Islam

Manajemen dalam perspektif Islam dilandasi oleh nilai-nilai Islam. Hadirnya manajemen dalam organisasi atau lembaga pendidikan Islam menjadi jembatan dalam menyelesaikan permasalahan individu maupun kelompok di tengah masyarakat kekinian.⁶

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan penting bagi sebuah pemerintahan untuk menerapkan nilai-nilai Islam supaya manajemen di dalamnya berjalan dengan lancar sesuai dengan syariat Islam.

B. Latar Belakang Masalah

Pemerintah dalam arti luas adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan rakyat dan hanya kepentingan negara sendiri, jadi tidak diartikan sebagai pemerintah yang hanya menjalankan tugas eksekutif saja, akan tetapi meliputi tugas-tugas lainnya seperti tugas legislatif dan yudikatif. Pemerintah selalu diorientasikan pada kemajuan sebuah negara. Sebagaimana Amien Rais dkk yang mendefinisikan bahwa pemerintah merupakan sekelompok orang yang bersama-sama memikul tanggung jawab terbatas untuk menggunakan kekuasaan.⁷

Pemerintahan terdapat beberapa bagian-bagian dari pemerintahan salah satunya yaitu pemerintah daerah. Undang-undang nomor 23 tahun 2014, dinyatakan dalam ayat 2 yaitu pemerintah daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi serta tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip negara kesatuan Republik Indonesia sebagaimana

⁶ Achmad Harristhana dan Maulfi Sastraatmadja "Manajemen Pendidikan Islam" (PT Sada Kurnia Pustaka, Serang Banten, 2023), 30.

⁷ Fathur Rahman, *Teori Pemerintah* (Malang: UB Press, 2018), 3.

dimaksud dalam undang-undang dasar negara republic Indonesia tahun 1945.⁸

Pemerintah daerah di Indonesia terdiri dari pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota yang terdiri dari kepala daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) di bantu oleh perangkat nya. Adapun peran dari pemerintah daerah dalam pelayanan kesehatan (*delivery, fanancing dan regulation*) secara menyeluruh diselenggarakan oleh dinas kesehatan. Dalam hal penyelenggaraan pelayanan kesehatan (*delivery*), dinas kesehatan memiliki pusat kesehatan masyarakat (puskesmas). Dalam hal pembiayaan kesehatan (*financing*) dinas kesehatan melaksanakan program jaminan kesehatan masyarakat (jamkesmas) yang dananya berasal dari pemerintah pusat dan program jaminan kesehatan daerah (jamkesda).⁹

Dinas Kesehatan dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah bertanggung jawab Bupati melalui sekretaris daerah. Sebagai unsur otonomi daerah, dinas kesehatan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah.¹⁰ Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan sebagai pemerintah dituntut dapat meningkatkan prestasi kerja untuk mewujudkan tatanan sistem pemerintah yang baik (*good governance*) yang mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, aktivitas, efisinesi, demokrasi dan di terima masyarakat dengan baik. Tinggi rendahnya prestasi pegawai ini dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah kompensasi, fasilitas kerja dan

⁸ Ani Sri Rahayu, *Pengantar Pemerintahan Daerah Kajian Teori, Hukum, Dan Aplikasinya* (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2018), 1.

⁹ Komarudin, *Regulasi Pelayanan Publik Konsep Dan Implementasinya Pada Pemerintahan Daerah* (Serang Banten: Dinas Perbutakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, 2020), 166.

¹⁰ Ibid. 188.

pendidikan bahwa ketika pegawai di berikan kebutuhan sesuai dengan pekerjaannya maka akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai.¹¹

Kompensasi di artikan *Reward* atau balasan tanda jasa suatu instansi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada pihak instansi pelayanan masyarakat. *Grand theory* digunakan adalah *Reinforcement and expectancy theories* (Teori Penguatan Dan Harapan) yang di kembangkan oleh Gerhart etal (1995) Ini menjelaskan jika respons yang diikuti oleh hadiah akan mungkin terulang ke depannya, yang di kenal sebagai hukum efek Thorndike. Implikasinya pada manajemen ialah prestasi kerja pegawai yang tinggi lalu di ikuti dengan hadiah, maka ke depannya akan mungkin memberikan prestasi kerja tinggi pula. Namun akan berbeda jika ternyata prestasi kerja pegawai yang tinggi yang tidak di ikuti dengan hadiah dimana akan membuatnya kurang efektif untuk bekerja kedepannya. teori ini menekankan pentingnya akan penghargaan yang di berikan instansi kepada pegawai. Indikator dari kompensasi menurut Simamora meliputi : Gaji, insentif, dan tunjangan.¹²

Kompensasi faktor pertama yang menjadi menurunnya prestasi kerja adapun faktor lain yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana atau prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas juga sarana yang diberikan pihak instansi pengelolah suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan. sedangkan respon merupakan reaksi atau tanggapan terhadap stimulus atau fasilitas yang diberikan. Fasilitas diharapkan menjadi alternatif dalam memudahkan proses sehingga mencapai hasil prestasi yang baik.¹³ Adapun indikator dari fasilitas kerja

¹¹ A P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 2.

¹² Muhammad Asir Dwi Vita Lestari, *MSDM Mencapai Kinerja Optimal* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021), 140.

¹³ Novi Irwan Nahar, "Penetapan Teori Belajar Behavioristik Dalam Proses Pembelajaran," *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol. 1, no. 1 (2016): 67.

menurut Faisal: Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Mudah dalam penggunaan, Mempercepat proses kerja, Penempatan di tata dengan benar.¹⁴

Fasilitas menjadi faktor kedua untuk mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu pendidikan. Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas pegawai dan organisasi keseluruhan. Melalui pendidikan, seorang pegawai pada intansi dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut tampak pada pola kerjanya dan pada akhirnya akan menjamin prestasi pegawai semakin meningkat. *Grand theory* yang di gunakan *Behaviorisme* teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner. Teori ini berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap arah pengembangan teori dan praktik pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran behaviorisme. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar. Proses pendidikan yang telah dilakukan para pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan seperti halnya prestasi kerja yang menjadi hasil dari proses pembelajaran ataupun pengamatan yang didapatkan selama proses pembelajaran terhadap sesuatu.¹⁵ Adapun indikator menurut UU SISDIKNAS No. 20 2003 yang digunakan dalam variabel pendidikan di antaranya: Jenjang pendidikan, Kesesuaian jurusan.¹⁶

¹⁴ Siska Amalia Safitri Dan Sri Murdiati, "Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Lakumas)* Vol. 1, no. 2 (2021): 4.

¹⁵ Novi Irwan Nahar, "Penetapan Teori Belajar Behavioristik Dalam Proses Pembelajaran," 2016.

¹⁶ Rudi Lestra Sujana, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreatifitas Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur Integrative," *E-Journal Pemerintah* Vol. 5, no. 1 (2017): 2.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.¹⁷ *Grand theory* yang digunakan *The Need For Achievement* (kebutuhan akan berprestasi) di kemukakan oleh David McClelland kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi dan berhubungan dengan kesepakatan standar dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima risiko yang tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab memecahkan masalah.¹⁸ Adapun indikator dalam prestasi kerja menurut Sutrisno meliputi: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, insentif, kecekalan mental sikap, disiplin waktu dan absen.¹⁹

Sebagaimana dalam Al-Quran Artinya bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Pernyataan tersebut didukung dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Insyirah ayat 7-8.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ۝ ٨

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (Q.S Ash Sharh [94]: 8)

Bagi seorang muslim, bekerja merupakan usaha yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh pikiran (kemampuan), harta, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan eksistensinya sebagai makhluk dan hamba Allah SWT.

¹⁷ Henny Sjafitri dan Yuni Candra Ceswirdani, “Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji,” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 8, no. 1 (2017): 6.

¹⁸ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni, *Teori Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2018).

¹⁹ Nilawati Fiernaningsih dan Eko Boedhi Santoso Pudji Herijanto, “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta 1 Malam,” *Jurnal Administrasi Dan Bisnis* Vol. 13, no. 1 (2019): 4.

Mereka harus menundukkan dunia dan menempatkan diri sebagai bagian dari kelompok masyarakat pilihan terbaik (khairuumah) (Tasmara,). Dengan kata lain, melalui karya yang sungguh-sungguh, manusia dapat memanusiasikan dirinya sendiri. Agama juga menggariskan bekerja sebagai upaya dan cara utama untuk mendekati seorang hamba kepada Sang Pencipta.²⁰

Berdasarkan penjelasan dari semua variabel bisa kita kaitkan dengan manajemen islam yang di dalam nya membahas tentang bagaimana seorang khalifah atau pemimpin memperlakukan bawahan dengan adil serta tidak menimbulkan kerugian bagi pemimpin maupun intansi tempat mereka bernaug. Manajemen islam tidak mengajarkan perilaku diskriminasi atau perilaku membeda-bedakan seseorang berdasarkan ras, suku, agama maupun gender. Manajemen yang tertib akan memunculkan sinergi yang baik untuk menopang aktivitas yang baik terjadi setiap hari. Sistem manajemen yang baik akan mengkiibatkan seluruh entitas yang berpartisipasi akan membentuk kesatuan dan koordinasi secara optimal agar mereka menanggapi objek dan sasaran intansi. Manajemen islam secara khusus dikenal dengan istilah manajemen syariah, manajemen syariah membagi menjadi tiga pokok yaitu sikap yang merupakan wujud keimanan dan ketuhanan, hierarki perusahaan dan sistem manajemen.²¹ Ketiga pokok sikap tersebut patut diusahakan seseorang agar membentuk budi pekerti luhur yang berkelanjutan. Islam menanamkan sikap terpuji dan menganjurkan sikap gotong royong kepada umatnya sebagaiaman wujud dari upaya memohon rahmat allah SWT. Karena itu, manajemen islam menegaskan sikap gotong royong dan partisipasi antar karyawan. Al Qur'an surat Az-Zalzalah 7-8.

²⁰ Is Susanto Hanif, Moh. Mukri, "Analisis Pemahaman Etika Kerja Islam," *Jurnal Interdisipliner Ekonomi Syariah Indonesia (IJSE)* 5, no. 1 (2013): 3, <http://www.nber.org/papers/w16019>.

²¹ Achmad Harristhana dan Mauldfi Sastraatmadja, *Manajemen Pendidikan Islam*, 35.

لَهَا يَوْمَئِذٍ مِثْلُ مَا قَالَ ذَرَّةً نَحِيْرًا يَرُؤُهَا ۝ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْلَ مَا قَالَ
ذَرَّةً شَرًّا ۝ ۸

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula. (Q.S Az-Zalzalah[99]: 8)

Makna dari ayat di atas adalah penting akan kesadaran, pertanggung jawaban yang kuat merupakan hal yang signifikan bagi pelaku manajemen agar mereka tidak menyimpang dari ajaran Islam. Ruang lingkup sistem manajemen Islam adalah seluruh tatanan kehidupan manusia yang berasal dari Al-Qur'an dan sunnah rasul. Selain itu adapun ciri-ciri dari manajemen Islami yaitu : amanah, ramah dan lembut serta keadilan. Manajemen Islam ini bisa memberikan arah kepada seuruh para pekerja termasuk pegawai Dinas Kesehatan Kecamatan Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Dinas berinisial (MA) mengenai prestasi kerja pegawai yang telah maksimal. akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang sedikit kurang maksimal hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah di tentukan oleh kepala Dinas, dan mangkirnya beberapa pegawai pada saat jam kantor atau mangkir saat usai libur nasional dan libur panjang²². Adapun hasil wawancara kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dalam pemberian kompensasi, failitas kerja dan pendidikan masih kurang baik sebagaimana hasil wawancara yang di lakukan kepada 10 pegawai yang bekerja. pemberian kompensasi telah di berikan seperti gaji, tunjangan dan insentif akan tetapi dengan kebutuhan setiap seseorang itu berbeda merasa bahwa kompensasi yang diberikan masih

²² Hasil Wawancara Kepala Dinas Peneliti Pada Tanggal 24 Agustus 2023.

belum cukup dan belum adil. Selain itu fasilitas yang yang di gunakan seperti komputer meja dan fasilitas lain sangat kurang dari hasil wawancara pegawai mengatakan bahwa komputer dan meja yang digunakan bisa di gunakan dua sampai empat orang yang digunakan secara bergantian hal ini menimbulkan kurang efektif nya pegawai untuk bekerja dengan nyaman yang mengakibatkan timbul nya rasa malas dan membuat prestasi kerja mereka menurun²³.

Tabel 1.1
Nama-Nama Bidang di Dinas Kesehatan Muaradua

No	Nama-Nama Bidang di Dinas Kesehatan Muaradua
1	Bidang P2P (Pencegahan dan Pengendalian Penyakit)
2	Bidang Yankes (Pelayanan Kesehatan)
3	Bidang Kesmas (Kesehatan Masyarakat)
4	Bidang SDK (Sumber Daya Kesehatan)

Sumber: Dinas Kesehatan Muaradua 2023

Tabel 1.2
Jumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil)
dan TKS (Tenaga Kerja Sukarela)

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	34	35%
2	Laki – laki	63	64%
	Total	97	100%

Sumber: Dinas Kesehatan Muaradua 2023

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasi%
SMA	17	18%
Diploma (D3)	18	19%
Sarjana (S1)	50	52%
Magister (S2)	12	12%
Total	97	100%

²³ Hasil wawancara kepada pegawai Dinas Kesehatan 24 Agustus 2023

Sumber: Dinas Kesehatan Muaradua 2023

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Erianto dan Estu Mahanan (2022) menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.²⁴ Penelitian selanjutnya di lakukan oleh Jabal Nur dan Moh. Nasir DGg Marumu (2023) menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten ToliToli. Hal ini dapat membuat prestasi kerja semakin bagus jika fasilitas kerja di berikan terpenuhi dengan baik.²⁵ Penelitian terahir yang di lakukan oleh Kiki Wulandari, Aprilia Dian Evasari dan Heru Sutapa disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikanpegawai UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri maka akan membuat semakin tinggi juga prestasi yang di hasilkan oleh pegawai yang bekerja.²⁶

Ogan Komering Ulu Selatan (OKU Selatan) adalah salah satu kabupaten yang berada di provinsi Sumatra Selatan. Ogan Komering Ulu Selatan Merupakan hasil pemekaran dari wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu yang di resmikan dengan UU No. 37 Tahun 2003 tanggal 18 Desember 2003. Sedangkan Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan di resmikan pada tanggal 16 Januari 2002 di Muaradua. Yang merupakan ibu Kota dari Kecamatan Muaradua.²⁷ Pemeritahan Okus yang melayani tentang kesehatan

²⁴ Wahyu Erianto dan Estu Mahanani “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)* Vol. 10, no. 2 (2022), <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>.

²⁵ Jabal Nur dan Moh. Nasir Dg Marumu, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toli-Toli,” *Jurnal: Economics And Business Management Journal* Vol. 2, no. 1 (2013).

²⁶ Aprilia Dian Evasari dan Heru Sutapa Kiki Wulandari, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri,” *Jurnal Manajemen Unta* Vol. 1, no. 2 (2022).

²⁷ <https://okuselatan.go.id/letak-geografis/>

masyarakat dalam bentuk pemerintah adalah Dinas Kesehatan di mana dalam penelitian ini objek dari penelitian nanti akan di lakukan di kantor Dinas Kesehatan Muaradua.

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang ada membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kompensasi, Fasilitas kerja dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Dinas Kesehatan Kecamatan Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan).**”

C. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu : masih minim kompensasi yang dari berikan atasan ke bawahan sehingga dapat menurunkan prestasi kerja bawahan tersebut dan ketika pendidikan yang di miliki pegawai tinggi maka bisa mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai Dinas Kesehatan Kecamatan. Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah yang dimaksud adalah untuk memperoleh pemahaman yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat tercapai dan masalah yang diteliti terarah dan tidak meluas adapun batasan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- a) Penelitian yang diamati dalam pengaruh kompensasi dan pendidikan terhadap prestasi kerja (studi pada pegawai Dinas Kesehatan Kec. Muaradua Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan).
- b) Pada Variabel bebas di batasi oleh Kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan(X).
- c) Pada Variabel terikat di batasi oleh prestasi kerja (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan dan penelitian terdahulu yang menjadi sumber penelitian ini, maka masih banyak yang perlu dikembangkan. Sehingga dapat merumuskan masalah yang ingin dipecahkan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan.?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan.?
3. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan.?
4. Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan secara simultan terhadap prestasi kerja dalam perspektif manajemen Islam pada pegawai dinas kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan secara simultan terhadap prestasi kerja dalam perspektif manajemen Islam pada pegawai dinas kesehatan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan mamfaat yang baik bagi berbagai pihak yang membutuhkan, maka dari itu mamfaat penelitian ini di antaranya adalah.

1. Manfaat Teoritis

- a) penelitian ini juga di harapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi serta referensi bagi penelitian selanjutnya sebagaimana penelitian yang serupa dapat meningkatkan penelitiannya sesuai dengan batasan serta saran penelitian khususnya mengenai kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai.
- b) Bagi peneliti mamfaat penelitian ini untuk menerapkan teori yang di peroleh dalam buku kuliah dengan kondisi di lapangan.

2. Manfaat praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan media bagi penulis untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan terhadap prestasi kerja. Dapat memberikan wawasan yang cukup baik untuk penulis.
- b) Bagi perusahaan hasil penelitian ini semoga bisa bermanfaat dan memberikan masukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk kedepannya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Untuk mendukung tahap permasalahan pada bahasa yang akan di teliti, maka peneliti berusaha memberikan beberapa kajian atas penilaian terdahulu yang relevan dengan bahasa penelitian sebagai bentuk tabel berikut:

1. Menurut Wahyu Erianto dan Estu Mahanan (2022) dalam penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Setres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal” Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, stres terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh signifikan sedangkan untuk variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun Perbedaan dalam penelitian ini, penelitian ini saya tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan stres kerja. Kedua tempat penelitian yang dilakukan juga berbeda.²⁸

2. Menurut Dina Rizki Amelia dan Jaenab (2022). Dalam penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima” Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai dinas kesehatan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini pertama terletak pada metode penelitian, kedua di dalam penelitian yang saya lakukan tidak menggunakan variabel motivasi untuk mempengaruhi prestasi kerja.²⁹
3. Menurut Jabal Nur dan Moh Dg Marumu (2023). Dalam penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten ToliToli” hasil dari penelitian ini bahwa setiap variabel X Berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. perbedaan dalam penelitian ini perbedaan kedua penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai Variabel X2. Kedua tempat penelitian yang di lakukan juga berbeda dengan penelitian terdahulu.³⁰

²⁸ Wahyu Erianto dan Estu Mahanani “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal” *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)* Vol. 10, no. 2 (2022): 7, <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>

²⁹ Dina Rizki Amelia and Jaenab Jaenab, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima,” *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 10, no. 2 (2022): 4, <https://doi.org/10.58406/jeb.v10i2>.

³⁰ Jabal Nur dan Moh. Nasir Dg Marumu, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Toli-Toli,” *Jurnal : Economics And Business Management Journal* Vol. 2, no. 1 (2013): 6.

4. Menurut Iba Gunawan dan Muhamad Riza (2019). Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya Cilegon)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan yang bekerja 80% pendidikan terahir SMA/SMK, dengan signifikan 5% hingga diperoleh r hitung 1,661. Sehingga hipotesis ditolak dan pendidikan tidak berpengaruh signifikan dengan prestasi kerja. Perbedaan dalam penelitian ini pada variabel, di dalam penelitian saya menambahkan variabel kompensasi dan fasilitas kerja di mana akan mempengaruhi prestasi kerja.³¹
5. Menurut Kiki Wulandari, Aprilia Dian Evasari dan Heru Sutapa (2022) dalam penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri””. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan yang di punya para pegawai yang bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hanya saja ada beberapa hasil uji coba parsial yang terhalang akan pendidikan yang dipunyai karena pendidikan terakhir SMA. Perbedaan dalam penelitian pertama dalam metode penelitian, kedua di dalam penelitian saya tidak menggunakan variabel pelatihan kerja.³²
6. Menurut Arifia Nurriqli dan Anthonius j. Karsudjono (2020) dalam penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo””. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan yang di miliki karyawan secara

³¹ Iba Gunawan dan Muhamad Riza, “Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi Pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya Cilegon),” *Jurnal Pendidikan, Akutansi Dan Keuangan* Vol. 2, no. 1 (2019): 5.

³² Kiki Wulandari, Aprilia Dian Evasari dan Heru Sutapa, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri,” *Jurnal Manajemen Unta* Vol. 1, no. 2 (2022): 8.

simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun perbedaan dengan penelitian yang saya teliti, pertama saya tidak menggunakan variabel keterampilan dan sikap kerja karyawan untuk mempengaruhi prestasi kerja melainkan menggunakan kompensasi dan fasilitas kerja untuk mempengaruhi prestasi kerja.³³

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yang terdiri dari sub-sub materi yang disusun secara sistematis bertujuan agar mempermudah pembaca untuk mengetahui materi apa aja yang dibahas dalam skripsi ini. Sistematika penulisan dalam skripsi penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

- A. Penegasan Judul
- B. Latar Belakang Masalah
- C. Identifikasi Dan Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Manfaat Penelitian
- G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan
- H. Sistematika Penulisan.

BAB II : Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

- A. Teori *Reinforcement and Expectancy Theories*
- B. Teori *Behaviorisme*
- C. Teori *Achievement*
- D. Kompensasi
- E. Fasilitas kerja
- F. Tingkat pendidikan
- G. Prestasi kerja

BAB III : Metode Penelitian

- A. Waktu dan Tempat Penelitian
- B. Jenis dan Sifat Penelitian

³³ Arifa Nurriqli dan Anthonius j. Karsudjono, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 4, no. 1 (2020): 6.

- C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data
- D. Definisi Operasional Variabel
- E. Instrumen Penelitian
- F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data
- G. Uji Prasarat Analisis
- H. Uji Hipotesis

BAB IV : Deskripsi Data Dan Pembahasan

- A. Deskripsi Responden
- B. Deskripsi Data
- C. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisi

BAB V : Penutup

- A. Simpulan
- B. Rekomendasi

Daftar Rujukan

Lampiran



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. *Theory Reinforcement and expectancy theories*

Reinforcement and expectancy theories (Teori Penguatan Dan Harapan) yang di kembangkan oleh Gerhart et al (1995) Ini menjelaskan jika respons yang diikuti oleh hadiah (reward) akan mungkin terulang ke depannya, yang dikenal dengan hukum efek thordike.¹

Reinforcement and expectancy theories (Teori Penguatan dan Harapan) *Skinner* mengemukakan suatu proses yang timbul sebab akibat dari perilaku yang juga disebut modifikasi perilaku. Perilaku *operant* yang dapat dikendalikan dan di ubah melalui penghargaan atau hukuman. Teori harapan di lembangkan oleh Vroom yang di perluas oleh Porter dan Lawler harapan terletak pada pendapatan yang mengemukakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak bergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu yang terdapat daya tarik bagi orang yang bersangkutan.²

Implikasinya pada manajemen ialah prestasi pada karyawan yang tinggi lalu diikuti dengan hadiah, maka ke depannya akan memberikan prestasi yang tinggi pula. Namun akan berbeda jika ternyata prestasi kerja tinggi yang tidak diikuti oleh hadiah, dimana akan membuatnya kurang di masa depannya. Jadi teori ini menekankan pentingnya penghargaan. Walaupun berbeda, teori harapan vroom memiliki maksud yang sama, yaitu penghargaan. Hanya saja menekankan pada harapan. Sehingga memunculkan sistem kompensasi yang berbeda, bisa digunakan sebagai penguat ataupun sebagai harapan yang ingin dicapai. Namun dalam merancang komponen kompensasi, coker mengingatkan perlunya berbagai elemen untuk dipertimbangkan berdasarkan demografi karyawan dan batasan anggaran karyawan. Seiring ketatnya

¹ Dwi Vita Lestari dan Muhammad Asir “ *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*”, (Bandung, CV. Media Sains Indonesia, 2021), 140.

² Nursalam Ferry Efendi, *Pendidikan Dalam Keperawatan* (Jakarta: Salemba Medika, 2012), 16.

persaingan dalam mencari karyawan yang berkompeten, maka kompensasi akan berperan penting dalam menarik multitalenta tersebut. Kompensasi yang kompetitif, kompensasi yang tidak memihak, adanya kenaikan gaji yang logis sesuai dengan masa kerja, jabatan keterampilan dan kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan Kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang bekerja keras sungguh sangat mempengaruhi prestasi kerjanya di mana kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan akan membuat seorang pegawai bersemangat untuk bekerja yang akhirnya akan menimbulkan prestasi kerja yang baik.

B. *Theory Behaviorisme*

Teori *Behaviorisme* adalah sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner. Suatu teori yang berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan.³ Teori ini berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap arah pengembangan teori dan praktik pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran *behaviorisme*. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar. Proses pendidikan yang telah dilakukan para pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan seperti halnya prestasi kerja yang menjadi hasil dari proses pembelajaran ataupun pengamatan yang didapatkan selama proses pembelajaran terhadap sesuatu. Seseorang dianggap telah belajar sesuatu jika dia dapat menunjukkan perubahan perilakunya dari yang tidak tahu menjadi tahu. Menurut teori ini dalam belajar yang penting ialah input yang berupa stimulus dan output yang berupa respon.⁴

Berdasarkan definisi di atas disimpulkan pendidikan sangatlah berpengaruh akan prestasi seorang, dimana semakin tinggi pendidikan maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja

³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 142.

⁴ Novi Irwan Nahar, "Penetapan Teori Belajar Behavioristik Dalam Proses Pembelajaran," *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol. 1 No. (2016): 6.

seorang pegawai. Dan Kesempatan untuk berprestasi dalam bekerja juga semakin tinggi.

C. *The Need For Achievement*

Grand theory yang digunakan *The Need For Achievement* (kebutuhan akan berprestasi) di kemukakan oleh David McClelland (1998) kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi dan berhubungan dengan kesepakatan standar dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima risiko yang tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab memecahkan masalah.⁵

Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibanding sebelumnya. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi mempunyai dua indikator, yaitu :

1. Kemampuan adalah kecakapan dalam menguasai beberapa keahlian yang sudah menjadi bawaan sejak lahir atau dari latihan yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang berwujud tindakan.
2. Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu yang baru, baik melalui pikiran maupun karya yang berbentuk sesuatu yang baru. Kebutuhan berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.⁶

Berdasarkan definisi diatas Prestasi kerja merupakan dorongan untuk seorang pegawai selalu mencapai hasil kerja yang lebih maksimal sehingga mendapatkan kepuasan tersendiri untuk terus berprestasi dalam kerja selain dari itu pegawai yang

⁵ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni “ *Teori Manajemen Pendidikan*”, (Kencana, Jakarta,2018), 116.

⁶ Dhimas Hernanda and Mochamad Djudi Mukzam, “Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan PT PLN [PERSERO] Area Kediri Distribusi Jawa Timur),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol 62, no. 1 (2018): 3.*

berprestasi mendapatkan kompensasi dan fasilitas kerja yang baik juga untuk selalu mendorong menjadi berprestasi

D. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya. Seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lainnya.⁷ Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Handoko Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka.⁸ Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.⁹ Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada karyawan/pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

⁷ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda," *Ejurnal Ilmu Administari Bisnis* Vol. 1, no. 1 (2013): 5.

⁸ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 235.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keli (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) 289.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya berikut adalah jenis-jenisnya baik dalam bentuk finansial ataupun non finansial¹⁰

a. Pengertian kompensasi langsung

Kompensasi langsung artinya merupakan segala macam imbalan yang berujud uang. Misalnya seperti gaji, tunjangan, THR, bonus dan lain-lain. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang paling sering diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Selain itu kompensasi langsung juga lebih mudah untuk di catat dalam administrasi keuangan perusahaan karena diberikan secara langsung dengan jumlah jelas dan tertulis.

b. Pengertian kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung artinya bisa dibilang kompensasi jenis tidak langsung juga bisa berupa uang, tetapi tidak dalam bentuk kas, melainkan perusahaan memberikannya melalui pihak ketiga. Misalnya seperti ketika perusahaan mengikutkan karyawan dalam program asuransi atau hadiah melibatkan pihak ketiga. Perusahaan yang menanggung semua biaya yang diberikan kepada pihak ketiga tersebut sehingga karyawan tersebut bisa menikmati kompensasi tidak langsung.

c. Kompensasi non finansial

Kompensasi ini juga merupakan kompensasi yang sering diberikan oleh perusahaan. Sedangkan non finansial diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk positif yang bisa bermamfaat kepada karyawan contohnya perusahaan yang berikan public speaking atau jenis pelatihan yang lainnya dan contoh lainnya perusahaan menyediakan lingkungan kantor yang aman dan nyaman untuk karyawan sebagai bentuk penghargaan agar lebih semangat bekerja.

¹⁰ Mutiara S Panggabeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 160.

Kompensasi yang memadai yang diberikan perusahaan bisa menjaga sumber daya manusia yang tetap berkualitas untuk tetap memajukan perusahaan. Para karyawan pun merasa di utungkan dan semakin semangat untuk bekeja memajukan perusahaan.¹¹

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Werther dan Davis tujuan dari kompensasi di antara nya:

- a. Memperoleh SDM yang Berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.
- b. Mempertahankan Karyawan yang Ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin Keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- d. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- e. Mengendalikan Biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.
- f. Mengikuti Aturan Hukum
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g. Memfasilitasi Saling Pengertian

¹¹ Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, and M.Djudi Mukzam, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 7, no. 2 (2014): 7.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.¹²

Menurut Castetter tujuan kompensasi antara lain:

- a. Menarik dan mempertahankan pegawai tetap yang kompeten
- b. Memotivasi personel agar menunjukkan kinerja optimal
- c. Menciptakan insentif bagi pertumbuhan kompetensi individual
- d. Memnuat gaji sepadan dengan macam-macam personel
- e. Menetapkan sebuah struktur kompetensi secara kondusif
- f. Mengembangkan rencana untuk kelanjutan dana yang dibutuhkan bagi suatu gaji dan benefit yang efektif.¹³

4. Sistem dan Waktu Pembayaran Kompensasi

Menurut Sutrisno sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara priodik setiap bulanya.

b. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan

¹² Zinal Rival V Eithzal, *Manajemen Dumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisis Ke- (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 544.

¹³ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), 67.

kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan di bayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakan.¹⁴

Sistem dan waktu pembayaran kompensasi umumnya yang diterapkan adalah:

- a. Sistem waktu, yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti: jam, hari, minggu, atau bulan, administrasi pengupahannya relatif mudah, dapat diterapkan pada karyawan tetap, maupun kepada pekerja harian.
- b. Waktu pembayaran kompensasi kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.¹⁵

5. Indikator Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang barang langsung maupun tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan pada perusahaan. Berikut ini merupakan indikator kompensasi:

- a. Gaji upah yang sesuai dengan pekerjaan
gaji merupakan balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja. Sedangkan upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan pedoman atas perijinan yang di sepakati pembayarannya.
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di

¹⁴ Reza Nurul Ichsan, *Bahan Ajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri, 2021), 123.

¹⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 251.

atas prestasi setandarupah insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip adil bagi pemberian kompensasi.

- c. Tunjangan yang di berikan sudah sesuai dengan harapan
Tunjangan merupakan salah satu bagian terpenting dalam proses penggajian yang diperhatikan oleh perusahaan selain gaji pokok, biasanya seorang karyawan berhak menerima kompensasi tertentu, untuk membantu menambah penghasilannya. Tunjangan yang tawarkan setiap perusahaan pun berbeda-beda, tergantung pada kondisi dan ketentuan yang telah di terapkan sebelumnya.¹⁶

6. Kompensasi menurut perspektif Islam

Perspektif Islam, upah termasuk ke dalam domain fiqih muamalat, yakni *ijaroh*. Menurut bahasa *ujroh* berarti upah. Oleh karena itu lafaz *ujroh* memiliki pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan.

Ujroh atau upah diartikan imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang di kontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya). *ijaroh* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi .inilah yang kemudian disebut *ujroh*.¹⁷ Keadilan dalam pemberian kompensasi Allah SWT berfirman dalam QS. Al Maa- idah Ayat 8:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ أَلْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu

¹⁶ Fendra nawa dan sesilnya Kempa, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur" Vol. 5, no. 3 (2017): 5.

¹⁷ Mauldfi Sastraatmadja Achmad Harristhana, *Manajemen Pendidikan Islam* (Serang Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023) 145.

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At Taubah [9]: 105)

Tafsiran surat At-Taubah ayat 105 ini, menurut Quraish Shihab dijelaskan dalam kitab Tafsir Al-Misbah sebagai berikut: "Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.¹⁸ Penjelasan yang diungkapkan Quraish Sihab yaitu bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan bermanfaat, karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Pemahaman yang bisa diambil dari ungkapan tersebut adalah Allah akan memberikan. Bekerja bukanlah masalah kuantitas tapi kualitas penggunaan waktu dengan keberkahan sebagai margin keuntungan. Dari sini, semakin efektif seseorang memanfaatkan waktunya untuk kepentingan Allah, dirinya dan perusahaan akan semakin mahal kompensasi yang dapat diberikan atas pemanfaatan waktu tersebut. Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor Sang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah bagi tenaga kerja. Diantaranya adalah:

1. Kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*
2. Mencukupi kebutuhan dasar
3. Proporsional dan transparan
4. Partnerhip relationship
5. Tidak menunda hak karyawan

¹⁸ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Kesan Dan Keserasian Al Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 670.

6. Tidak mengeksploitasi tenaga kerja.¹⁹

E. Fasilitas Kerja

1. Pengertian Fasilitas kerja

Fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan.²⁰

Menurut Moekijat fasilitas kerja merupakan sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.²¹ Menurut Bary fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.²² Menyadari pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai di intansi/perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu instasi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2. Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Harahap Jenis-jenis fasilitas kerja yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut:

a. mesin dan peralatannya

¹⁹ Mauldfi Sastra atmadja achmad Harist hana, *Manajemen Pendidikan Islam* (Serang Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2023), 188.

²⁰ Anwar Muhammad Rayhan Azwar Mustopa, "Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Wieda Sejahtera," *Jurnal Administrasi Profesional* 03, no. 01 (2022), 2.

²¹ Moekijat, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pustaka Press, 2000), 1.

²² Anwar Muhammad Rayhan Azwar Mustopa, "Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Wieda Sejahtera," *Jurnal Administrasi Profesional* 03, no. 01 (2022): 4.

- b. prasarana
- c. perlengkapan kantor.²³

Menurut Sofyan jenis-jenis fasilitas kerja ialah sebagai berikut:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang berhubungan dengan kegiatan langsung dalam pekerjaan seperti meja, komputer, kursi dll.
- d. Peralatan inventaris, peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan maupun yang tidak.
- f. Bangunan, fasilitas yang mendukung kegiatan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, semua jenis peralatan yang digunakan untuk aktivitas perusahaan seperti kendaraan.²⁴

3. Fungsi Fasilitas kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.

²³ Jufrizen Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 4, <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.

²⁴ Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing," *Jurnal: JOM FISIP* Vol. 3, no. 2 (2016): 3.

- e. Lebih mudah/serhana dalam gerak para pelakunya.
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.²⁵

Terkait dengan ketersediaan fasilitas untuk mendukung kegiatan internal perusahaan, menurut munawirsyah fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menyederhanakan proses kerja untuk menghemat waktu
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Aktifitas lebih mudah
- d. Meningkatkan kenyamanan terhadap yang bersangkutan.²⁶

4. Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator fasilitas kerja menurut Faisal ialah:

- a. Sesuai dengan kebutuhan, Fasilitas yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan para pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Fasilitas dari organisasi diharapkan dapat menghasilkan output yang optimal.
- c. Mudah dalam penggunaan, Fasilitas sesuai dengan standar yang berlaku sehingga dalam penggunaannya akan lebih mudah.
- d. Mempercepat proses kerja, Dengan adanya fasilitas akan mengefisienkan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada para pegawai.
- e. Penempatan ditata dengan benar, Fasilitas ditempatkan pada tempat yang tidak mengganggu jalannya aktifitas

²⁵ Asep Rifa, "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi," *Jurnal Ekonomi* 8, no. 1 (2019): 6.

²⁶ Anissa Sufiyanti, Emi Suwarni dan Defia Rizki Anggraini, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah," *Strategy Of Management and Accounting Through Research and Technology* 1, no. 1 (2021): 3.

kerja karyawan, harus di simpan pada tempat yang tepat.²⁷

5. Fasilitas Kerja dalam Perspektif Islam

Fasilitas sebagai pemenuhan kebutuhan dan hak-hak para karyawan. Ini diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja ini memungkinkan untuk meningkatkan daya kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya. Sebagaimana Firman Allah Swt dalam Q.S Al-Isra ayat 70 yang berbunyi:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي آلْبَابٍ وَأَلْبَحْنَا رِزْقَهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ ٧٠

Artinya : Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan. (Q.S Al Isra [17]: 70)

Manusia adalah makhluk yang istimewa yang memiliki kehormatan dalam kedudukannya sebagai manusia, baik mereka itu manusia yang taat beragama maupun tidak. Jelas, di sini Quraish Shihab memahami dan menafsirkan pesan ayat ini tentang kesamaan kedudukan manusia sebagai makhluk ciptaan-Nya yang sempurna. Bahkan rizki dan fasilitas bagi mereka pun diberikan oleh Allah tanpa membedakan keberagaman mereka. Mereka pun diberi anugerah tubuh yang bagus, kemampuan berbicara, berpikir, dan berpengetahuan, sehingga dengan kelebihan-

²⁷ Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing," *Jurnal: JOM FISIP* Vol. 3, no. 2 (2016): 4.

kelebihannya itu mereka pun diberi kebebasan memilih sehingga menjadi makhluk yang bertanggung jawab.²⁸

F. Pendidikan

1. Definisi Pendidikan

Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan.²⁹ Pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru Suhardjo.³⁰

Menurut Mangkunegara tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.³¹ Sedangkan Menurut Lestari Tingkat Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.³²

²⁸ Ahmad Deni Rustandi, *Tafsir Toleransi Dalam Gerakan Islam Di Indonesia* (Tasikmalaya: CV. Pustaka Turats Press, 2022), 45.

²⁹ Lutfiana Khoirunnisa, Putri Wulandari Nanda, and Vicky SanjayaF, "Pengaruh Kepribadian Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Annisa (Studi Pada Karyawan Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah)," *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4, no. 2 (2022): 4.

³⁰ Suhardjo, *Berbagai Cara Pendidikan Gizi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 205.

³¹ Zaenab Fenetruma, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 3, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>.

³² Erfan Robyardi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang,"

Berdasarkan dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat membantu untuk mempermudah seorang dalam memahami pekerjaan yang di jalani di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

2. Tujuan Tingkat Pendidikan.

a. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan

Pendidikanyang tinggi memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dan mendalam dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dan membuat mereka lebih efektif dan efisien.

b. Meningkatkan kemampuan berfikir kritis

Pendidikan yang baik mengajarkan pegawai untuk berpikir secara kritis dan analitis. Ini membantu mereka dalam mengidentifikasi masalah, menggali solusi yang efektif, dan membuat keputusan yang tepat.

c. Meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas

Pendidikanyang tinggi juga memiliki efek positif terhadap adaptabilitas dan fleksibilitas pegawai. Mereka lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan teknologi yang terus berkembang mereka lebih terbuka untuk pembelajaran baru dan siap untuk menghadapi tantangan yang muncul.

d. Mengembangkan kepemimpinan dan keterampilan interpersonal

Pendidikan yang baik membantu pegawai mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan kerja tim. Mereka belajar bagaimana bekerja secara efektif dengan orang lain berkomunikasi dengan baik memimpin tim, dan mengelola konflik. Keterampilan ini penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan keberhasilan di tempat kerja.

e. Meningkatkan kesadaran diri dan motivasi

Melalui pendidikan pegawai dapat memahami minat, bakat, dan kelamahan mereka sendiri. Mereka dapat mengidentifikasi area di mana mereka kuat dan membangun karier yang sesuai. Pendidikan yang baik juga dapat memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

3. Indikator-Indikator Pendidikan.

Ada beberapa indikator pendidikan menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003) ialah sebagai berikut:

a. Jenjang pendidikan

- 1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar
- 3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program Sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.³³

4. Pendidikan Dalam Perspektif Islam

sangat mementingkan pendidikan. Dengan pendidikan yang benar dan berkualitas, individu-individu yang beradab akan terbentuk yang pada akhirnya memunculkan kehidupan sosial yang bermoral. Segala aktifitas belajar mengajar dan sebagainya adalah termasuk dalam kategori ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Adh Dhariyat:56.

³³ Rudi Lestra Sujana, "Pengaruh Pendidikan dan Kreatifitas Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur", *E-Journal Pemerintah Integrative 5, no 1 (2017): 2.*"

وَمَا خَلَقْتُ الثَّالِثَ آلَ جِنَّ وَآلَ إِنْسٍ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Artinya: Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku. (Q.S Adh Dhariyat [51]: 56)

Ayat ini menjelaskan bahwasanya jin dan manusia diciptakan untuk mengabdikan kepada Allah swt. Tujuan dari pendidikan itu sendiri ialah diharapkan mereka dapat mengetahui tugas utamanya sesuai dengan tugas awalnya diciptakan yaitu mengabdikan. Mengabdikan dalam terminologi Islam disebut beribadah. Ibadah merupakan dampak keyakinan bahwa pengabdian itu tertuju kepada yang memiliki kekuasaan yang tidak terbatas.

G. Prestasi Kerja

1. Definisi Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja (kinerja) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga, prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional di dalam perusahaan.³⁴

Menurut Bernardin dan Russel mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.³⁵ Sedangkan menurut Sutrisno Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui

³⁴ Mangkunegara dan Anwar prabu *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, 2009), 67.

³⁵ Indra Hardono, Herni Widiyah Nasrul, and Yenni Hartati, "Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai," *Jurnal Dimensi* 8, no. 1 (2019): 67–77, <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>.

proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal.³⁶

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja.

2. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno terdapat indikator di dalam prestasi kerja di antaranya sebagai berikut

- a. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif
Tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekanan mental
Tingkat kemampuan dan kecekanan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

³⁶ Muhammad Arsad, "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara," *E Journal PIN: Pemerintahan Integratif* 5, no. 1 (2017): 135–47, <http://ejournal.pin.or.id/site/?p=1175>.

- f. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.³⁷
Adapun menurut Mangkunegara indikator dari prestasi kerja adalah:
- a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Keandalan
 - d. Sikap pegawai.³⁸

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan Penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat Motivasi kerja.³⁹

4. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam

Nilai-nilai prestasi kerja juga telah ada dikaji oleh para penulis Islam. Penilaian prestasi kerja telah diberikan perhatian yang luas dan diperjelas dalam al-Qur'an, hadist, dan para sahabat rasul. Dua yang pertama memberikan standar normatif menjadi panduan yang bisa diterapkan. Wilayah normatif tersebut terungkap dalam petunjuk al-Qur'an dan dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori, yaitu: perjanjian kontrak, tanggung jawab pribadi dan kontrol, dan penilaian prestasi oleh Allah.⁴⁰

Dari beberapa pandangan penulis, ukuran prestasi kerja menurut Islam dapat dilihat daripada paradigma etika yang dibangun dan didasarkan oleh nilai-nilai Islam, yaitu kesatuan (unity), keseimbangan (keadilan), kehendak

³⁷ Sukarman Purba Triono Rasydu Fauzan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori* (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023).

³⁸ Florence Ayirezang, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15, no. 01 (2015): 2.

³⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 165.

⁴⁰ Ali, Abbas J, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2014, 24.

bebas (ikhtiyar), pertanggungjawaban, kebenaran (kebijakan dan kejujuran). Sebagaimana Allah berfirman dalam al Qur'an surat al Al-Muzammil 73:7

إِنَّ لَكَ فِي النَّهَارِ سَبْحًا طَوِيلًا ۖ

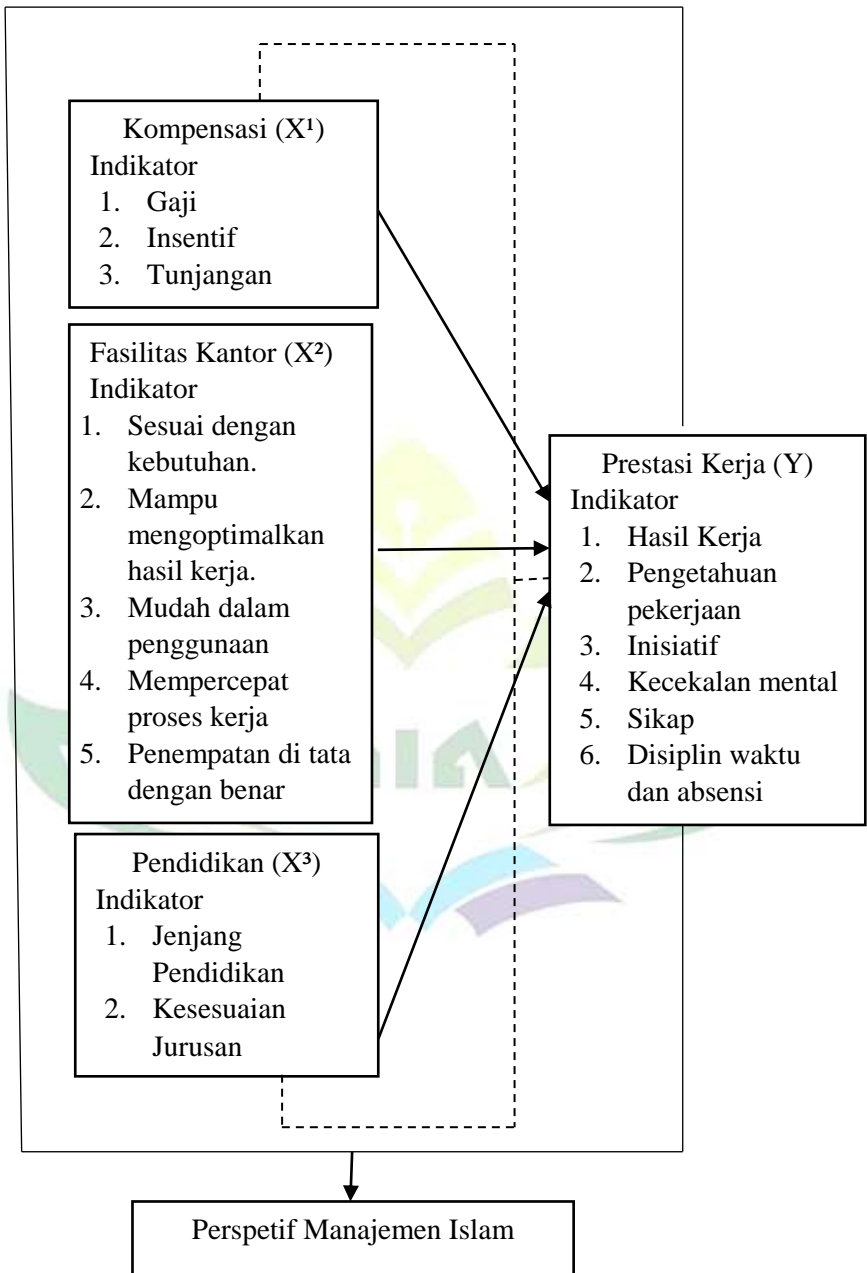
Artinya : Sesungguhnya kamu pada siang hari mempunyai urusan yang panjang (banyak). (Q.S Al Muzzammil [73]: 7)

Orang yang bersungguh-sungguh melakukan sesuatu akan mendapatkan hasil seperti yang dia usahakan. Kesungguhan dalam bekerja harus pula sebagai bentuk kesungguhan didalam menjalankan perintah Allah agar kesungguhan tersebut tidak hanya berorientasi kepada pencapaian nilai-nilai material semata, namun juga bertujuan untuk mencapai tujuan akhir keredaan Allah.

H. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori dan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang sudah diuraikan diatas, maka penulis mendapatkan sebuah pemikiran sebagai pola dan tahapan dalam penelitian ini. Kerangka berfikir merupakan sistesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang menghasilkan kesimpulan hipotesis merupakan kriteria utama untuk meyakinkan sesama ilmuwan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————→ (secara parsial)

----- (secara Simultan)

Berdasarkan gambar diatas, maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan terhadap prestasi kerja dalam presfektif manajemen Islam.

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarluannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesi juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang di peroleh dari tijuauan pustaka. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau tes yang biasa disebut tes hipotesis.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara yaitu:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yang berupa gaji, insentif dan tunjangan. Pentingnya kompensasi bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai hal ini membuat seorang tertarik untuk bekeja diperusahan/Organisasi tertentu, untuk membuat keryawan bekerja lebih giat dan disiplin maka oganisasi atau perusahaan harus memberikan imbalan (*reward*) pada pegawai.⁴¹ Teori *Reinforcement and expectancy theories* (Teori Penguatan Dan Harapan) yang di kembangkan oleh Gerhart et al (1995) Ini menjelaskan jika respons yang

⁴¹ Muhi Mukti dan Robiatul Adwiyah, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang," *Journal Of Management* Vol. 6, no. 3 (2019): 3.

diikuti oleh hadiah (*reward*) akan mungkin terulang ke depannya, yang dikenal dengan hukum efek thordike. Implikasinya pada manajemen ialah prestasi pada karyawan yang tinggi lalu diikuti dengan hadiah, maka ke depannya akan mungkin ke depan nya akan memberikan prestasi yang tinggi pula. Namun akan berbeda jika ternyata prestasi kerja tinggi yang tidak diikuti oleh hadiah, dimana akan membuatnya kurang di masa depannya. Jadi teori ini menekankan pentingnya penghargaan. Walaupun berbeda, teori harapan vroom memiliki maksud yang sama, yaitu penghargaan. Hanya saja menekankan pada harapan. Sehingga memunculkan sistem kompensasi yang berbeda, bisa digunakan sebagai penguat ataupun sebagai harapan yang ingin dicapai. Namun dalam merancang komponen kompensasi, coker mengingatkan perlunya berbagai elemen untuk dipertimbangkan berdasarkan demografi karyawan dan batasan anggaran karyawan. Seiring ketatnya persaingan dalam mencari karyawan yang berkompeten, maka kompensasi akan berperan penting dalam menarik multitalenta tersebut. Kompesasi yang kompetitif, kompensasi yang tidak memihak, adanya kenaikan gaji yang logis sesuai dengan masa kerja, jabatan keterampilan dan kemampuannya.⁴²

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Jabal Nur dan Moh Nasir Dg Marumu “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten ToliToli” yang menyebutkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,995$.⁴³

⁴² Dwi Vita Lestari dan Muhammad Asir, MSDM Mencapai Kinerja Optimal (Bandung, CV. Media Sains Indonesia, 2021): 140.

⁴³ Jabal Nur dan Moh. Nasir Dg Marumu, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toli-Toli.” (*Economics And Business Management Journal (EBMJ)*) Vol. 2, No. 01 (2023)

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

2. Pengaruh Fasilitas Kerja, Terhadap Prestasi Kerja

fasilitas kerja didefinisikan sebagai suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas suatu organisasi/perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, fasilitas kerja memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan untuk setiap pegawai, fasilitas yang lengkap dan memadai dapat menunjang prestasi pegawai dengan lebih baik dan optimal.⁴⁴

Moch Syaui, Yuliana, Edwar M.Mur, Hari Saputra, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh” Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi fasilitas kerja yang di berikan perusahaan terhadap pegawai atau karyawan nya maka semakin berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh.⁴⁵ Sedangkan pada penelitian lain di lakukan oleh Jabal Nur, Moh. Nasir Dg Marumu, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kabupaten Tolitoli”⁴⁶ variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja apabila

⁴⁴ Imam Baihaqi dan Berto Muha Wibawa Ahmad Farki, “Pengaruh Online Consumer Review Dan Rating Terhadap Kepercayaan Dan Minat Pembelian Pada Online Marketplace Di Indonesia,” *Jurnal Teknik ITS* Vol. 5 No. (2016).

⁴⁵ Hari Saputra Moch Syaui, Yuliana, Edwar M.Mur, “Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh,” *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora* Vol. X, no. 8 (2022).

⁴⁶ Jabal Nur dan Moh. Nasir Dg Marumu, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toli-Toli.” (*EBMJ*) Vol. 2, No. 01 (2023)

fasilitas yang di berikan semakin tinggi maka semakin tinggi juga tingkat prestasi kerja seseorang prestasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstp) Kabupaten Tolitoli.

H2 : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

3. Pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja

Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Dengan pendidikan yang tinggi karyawan diharapkan memiliki pengetahuan umum dan pengertian yang tinggi tentang lingkungan kerja, juga memiliki kompetensi lebih dalam hal persaingan. Oleh sebab itu pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja pegawai itu sendiri.⁴⁷

Menurut teori ini dalam belajar yang penting ialah input yang berupa stimulus dan output yang berupa respon. Teori ini berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap arah pengembangan teori dan praktik pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran *Behaviorisme*. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar. Proses pendidikan yang telah dilakukan para pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan seperti halnya prestasi kerja yang menjadi hasil dari proses pembelajaran ataupun pengamatan yang didapatkan selama proses pembelajaran terhadap sesuatu. Seseorang dianggap telah belajar sesuatu

⁴⁷ Yonathan Pongtuluran Dan Siti Maria Kusma Maringan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikapkerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda," *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* Vol. 13, no. 2 (2016): 3.

jika dia dapat menunjukkan perubahan perilakunya dari yang tidak tahu menjadi tahu.⁴⁸

Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran Dan Siti Maria “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda”. Dalam penelitian ini variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan semakin tinggi pendidikan maka karyawan yang bekerja di perusahaan akan semakin tinggi pula prestasinya dengan begitu perusahaan membutuhkan pendidikan yang tinggi membuat perusahaan semakin maju untuk kedepannya.⁴⁹

H3 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

4. kompensasi, fasilitas kerja dan pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja

Kompensasi, fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung prestasi kerja pegawai, pemberian kompensasi dan fasilitas kerja yang baik akan membuat pegawai semangat dalam bekerja karena merasa tercukupi akan kebutuhan dalam bekerja sedangkan pendidikan akan menjadi faktor pendorong dalam memudahkan pegawai dalam memahami pekerjaan yang di berikan, dengan demikian prestasi kerja pegawai akan meningkat dan tercapainya keberhasilan maupun tujuan yang di inginkan.

Menurut Zidna Shiva Amalinalsa “Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh” hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,712 > 2,77$ yang menunjukkan bahwa terdapat nilai positif dan signifikan. penelitian yang berjudul kompensasi,

⁴⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 142.

⁴⁹ Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, and Siti Maria, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Wahana Sumber Lestari Samarinda,” *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 13, no. 2 (2016): 135–50, <http://journal.feb.unmul.ac.id>.

fasilitas kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja⁵⁰ sedangkan menurut Choiriyah dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Kabupaten Oku” hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $5,077 > 2,760$ yang menunjukkan bahwa terdapat nilai positif dan signifikan. kompensasi, pengan kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.⁵¹



⁵⁰ Hari Saputra Moch Syauki, Yuliana, Edwar M.Mur, “Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh,” *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora* Vol. X, no. 8 (2022)

⁵¹ Choiriyah, “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Kabupaten Oku,” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1 No. 2 (2012): 182–96.

DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- Adwiyah, Muhi Mukti dan Robiatul. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang.” *Journal Of Management* Vol. 6, no. 3 (2019): 3.
- Ahmad Deni Rustandi. *Tafsir Toleransi Dalam Gerakan Islam Di Indonesia*. Tasikmalaya: CV. Pustaka Turats Press, 2022.
- Ahmad Farki, Imam Baihaqi dan Berto Muha Wibawa. “Pengaruh Online Consumerr Riview Dan Rating Terhadap Kepercayaan Dan Minat Pembelian Pada Online Marketplace Di Indonesia.” *Jurnal Teknik ITS* Vol. 5 No. (2016).
- Amelia, Dina Rizki, and Jaenab Jaenab. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima.” *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 10, no. 2 (2022): 155–64. <https://doi.org/10.58406/jeb.v10i2.822>.
- Anas, Asep Saipul hamdi and Azwar. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2012.
- Anggraini, Anissa Sufiyanti Emi Suwarni dan Defia Rizki. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah.” *Strategy Of Management and Accounting Through Research and Technology* 1, no. 1 (2021).
- Arianty, Nel. “Pengaruh Kompensasi.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 08 (2018): 5.
- Arsad, Muhammad. “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.” *E Journal PIN: Pemerintahan Integratif* 5, no. 1 (2017): 135–47. <http://ejournal.pin.or.id/site/?p=1175>.
- Audi Surya K, Sri Suryoko dan Sari Listyorini. “Pengaruh

- Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sahabat Purba Dan Arta Kantor Pusat Semarang” 2013. H.4.” *JIAB :Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 2, no. 2 (2013): 4.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2013.2508>.
- Ayirezang, Florence. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15, no. 01 (2015): 2.
- Basuki, Agus Tri. *Pegguna SPSS Dalam Statistik*. Yogyakarta: Danisa Media, 2014.
- Burhanuddin, Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Ceswirdani, Henny Sjafitri dan Yuni Candra. “Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 8, no. 1 (2017): 6.
- Choiriyah. “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Kabupaten Oku,” n.d., 182–96.
- Dwi Vita Lestari, Muhammad Asir. *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.
- Efendi, Nursalam Ferry. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika, 2012.
- Eithzal, Zinal Rival V. *Manajemen Dumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisis Ke-. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
- Estu Mahanani Dan, Wahyu Erianto. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)* Vol. 10, no. 2 (2022).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>.

- Fauzan, sukarman purba triono rusydu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Fenetruma, Zaenab. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 1019–33. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- Hanif, Moh. Mukri, Is Susanto. “Analisis Pemahaman Etika Kerja Islam.” *Jurnal Interdisipliner Ekonomi Syariah Indonesia (IIJSE)* 5, no. 1 (2013): 3. <http://www.nber.org/papers/w16019>.
- Hardono, Indra, Herni Widiyah Nasrul, and Yenni Hartati. “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai.” *Jurnal Dimensi* 8, no. 1 (2019): 67–77. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>.
- Hasil Observasi Peneliti Pada Tanggal 24 Agustus 2023*, n.d.
- Hernanda, Dhimas, and Mochamad Djudi Mukzam. “Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN [PERSERO] Area Kediri Distribusi Jawa Timur).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* 62, no. 1 (2018): 218–23.
- Ibrahim, Apri Dahlius dan Mariaty. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing.” *Jurnal: JOM FISIP* Vol. 3, no. 2 (2016): 3.
- Jabal Nur dan Moh. Nasir Dg Marumu. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Toli-Toli.” *Jurnal: Economics And Business Management Journal* Vol. 2, no. 1 (2013).

- Judge, Stephen P. Robbins dan Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Jufrizen, Jufrizen. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Karsudjono, Arifia Nurriqli dan Anthonius j. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 4, no. 1 (2020).
- Kempa, Fendra nawa dan sesilnya. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur” Vol. 5, no. 3 (2017).
- Khoirunnisa, Lutfiana, Putri Wulandari Nanda, and Vicky SanjayaF. “Pengaruh Kepribadian Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Annisa (Studi Pada Karyawan Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah).” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4, no. 2 (2022): 4.
- Kiki Wulandari, Aprilia Dian Evasari dan Heru Sutapa. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri.” *Jurnal Manajemen Unta* Vol. 1, no. 2 (2022).
- Komarudin. *Regulasi Pelayanan Publik Konsep Dan Implementasinya Pada Pemerintahan Daerah*. Serang Banten: Dinas Perbutakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, 2020.
- Kurniawan, Albert. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabert, 2014.
- Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran Dan Siti Maria. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikapkerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Sumber Lestari

- Samarinda.” *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* Vol. 13, no. 2 (2016): 3.
- Limgiani, (Card) Yuan Badrianto. *MSDM (Pendekatan Konseptual Dan Teoretis)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022.
- Mangkunegara, A P. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Maringan, Kusma, Yonathan Pongtuluran, and Siti Maria. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Wahana Sumber Lestari Samarinda.” *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 13, no. 2 (2016): 135–50. <http://journal.feb.unmul.ac.id>.
- Marnisah, Luis. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- Mauldfi Sastra atmadja achmad Harist hana. *Manajemen Pendidikan Islam*. Serang Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2023.
- Moch Syauki, Yuliana, Edwar M.Mur, Hari Saputra. “Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh.” *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora* Vol. X, no. 8 (2022).
- Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Moekijat. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Press, 2000.
- Mujanah, Siti. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN), 2019.
- Mustopa, Anwar Muhammad Rayhan Azwar. “Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Wieda Sejahtera.” *Jurnal Administrasi Profesional* 03, no. 01 (2022).
- Nahar, Novi Irwan. “Penetapan Teori Belajar Behavioristik Dalam

- Proses Pembelajaran.” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol. 1, no. 1 (2016): 67.
- . “Penetapan Teori Belajar Behavioristik Dalam Proses Pembelajaran.” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol. 1 No. (2016).
- Panggaben, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia, 2002.
- Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih dan Eko Boedhi Santoso. “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta 1 Malam.” *Jurnal Administrasi Dan Bisnis* Vol. 13, no. 1 (2019): 4.
- Purwanto, Runik Puji Rahayu dan Ach. Resa Fachrizi. “Analisis Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Anugrah Wangi.” *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial* Vol. 3, no. 1 (2019): 4.
- Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah Kesan Dan Keserasian Al Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Rahayu, Ani Sri. *Pengantar Pemerintahan Daerah Kajian Teori, Hukum, Dan Aplikasinya*. Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2018.
- Rahman, Fathur. *Teori Pemerintah*. Malang: UB Press, 2018.
- Rangkuti, Siti Sundari. *Hukum Lingkungan Dan Kebijaksanaan Lingkungan Nasional*. Surabaya: Airlangga, 2005.
- Reza Nurul Ichsan. *Bahan Ajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri, 2021.
- Rifai, Asep. “Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi.” *Jurnal Ekonomi* 8, no. 1 (2019).
- Riza, Iba Gunawan dan Muhamad. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi Pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya Cilegon).” *Jurnal Pendidikan, Akutansi Dan Keuangan* Vol. 2, no. 1 (2019).

- Robyardi, Erfan. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 16, no. 4 (2020): 289. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3725>.
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, and M.Djudi Mukzam. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 7, no. 2 (2014): 78757.
- Sarwono, Jonathan. *Rumus-Rumus Populer Dalam SPSS 22 Untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Cv Ando Offset, 2015.
- Sastraatmadja, Achmad Harristhana Mauldifi. *Manajemen Pendidikan Islam*. Serang Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023.
- Siska Amalia Safitri Dan Sri Murdiati. "Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Lakumas)* Vol. 1, no. 2 (2021): 4.
- Sudjana. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Tarsito, 2001.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhardjo. *Berbagai Cara Pendidikan Gizi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sujana, Rudi Lestra. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreatifitas Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur." *E-Journal Pemerintah Integrative* Vol. 5, no. 1 (2017): 2.
- . "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreatifitas Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan

Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur Integrative.” *E-Journal Pemerintah* Vol. 5, no. 1 (2017): 2.

Suryawahyuni, Mukhtar Latif dan. *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2018.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

Suwati, Yuli. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda.” *Ejurnal Ilmu Administrari Bisnis* Vol. 1, no. 1 (2013): 5.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keli. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Yopi Okta Sali, Hamid Halin dan Handayani. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Mauve Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia* Vol.4, no. 1 (2023): 2.



LAMPIRAN









LAMPIRAN 2. INSTRUMEN PENELITIAN

1. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr.Wb Bersama ini saya Diana Astari NPM 1951040048, Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dalam rangka menyelesaikan skripsi yang saya lakukan memohon kesediaan Bapak/ Ibuk pegawai Dinas Kesehatan untuk mengisi daftar pernyataan yang saya berikan untuk kesuksesan penelitian ini. Atas partisipasinya, perhatian dan kerja sama Bapak/Ibuk pegawai Dinas Kesehatan saya ucapkan Terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

2. Identifikasi Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Umur Responden:

Tingkat Pendidikan

- a. SMA
- b. D3
- c. SI
- d. S2

3. Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah pertanyaan dengan cermat dan seksama Pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap sesuai
- b. Berilah pada jawaban yang anda anggap sesuai
- c. Keterangan skor penilaian :

SS	: 5
S	: 4
N	: 3
KS	: 2
STS	: 1

4. Variabel Kompensasi (X_1)

No.	Kompensasi	Nilai				
		SS	S	N	KS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji					
	Pemberian gaji selalu tepat waktu					
	Besarnya gaji yang saya dapatkan sudah adil sesuai dengan penilaian secara objektif oleh pemerintah.					
2.	Insentif					
	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan.					
	Pegawai yang berprestasi sering di berikan penghargaan.					
3.	Tunjangan					
	Tunjangan yang diberikan seperti THR, Transpotasi dan lain-lain.					
	Saya telah menerima asuransi kesehatan dari pihak intasi tempat bekerja.					

5. Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

No.	Fasilitas Kerja	Nilai				
		SS	S	N	KS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Sesuai dengan kebutuhan					
	Ketersediaan fasilitas dapat mempermudah					

	pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
2.	Mampu mengoptimalkan hasil kerja					
	Fasilitas yang disediakan oleh pihak kantor dapat mengoptimalkan hasil kerja.					
3.	Mudah dalam penggunaan					
	Fasilitas yang disediakan sudah sesuai standar sehingga setiap pegawai dapat menggunakannya.					
4.	Mempercepat proses kerja					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena tersedianya fasilitas kerja					
5.	Penempatan di tata dengan benar					
	Fasilitas ruangan tertata dengan baik membuat saya dapat bekerja secara maksimal.					

6. Variabel Pendidikan(X_3)

No.	Tingkat Pendidikan	Nilai				
		SS	S	N	KS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Jenjang pendidikan					
	Kemampuan yang saya miliki dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
	Ilmu yang saya dapatkan membuat saya mampu menganalisis pekerjaan.					
2.	Kesesesuaian jurusan					
	Saya ditempatkan bekerja sesuai dengan keahlian saya					
	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya					

7. Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Prestasi Kerja	Nilai				
		SS	S	N	KS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Hasil Kerja					
	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.					
	Saya akan bekerja dengan cepat dan tepat					
	Pengetahuan Pekerjaan					

2.	Saya memahami prosedur kerja sesuai dengan ruang lingkup tugas atau jabatan					
	Saya mampu menyampaikan gagasan secara tertulis/lisan dengan tata bahasa yang baik.					
	Saya dapat menguasai bidang pekerjaan yang diberikan.					
3.	Inisiatif					
	Saya dapat mengatasi masalah-masalah sering timbul di dalam kantor					
	Saya dapat membuat gagasan-gagasan atau ide baru diluar rutinitas pekerjaan					
4.	Kecekatan mental					
	Saya mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan					
	Saya bersedia memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah oleh atasan					
5.	Sikap					
	Saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan					
	Saya selalu melakukan					

	kerjasama yang erat dengan rekan kerja					
	Saya dapat mengambil keputusan sesuai ruang lingkup tugas					
	Disiplin waktu dan absensi					
6.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.					
	Saya selalu pulang kantor tepat waktu					
	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
	Saya selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan.					



LAMPIRAN 3. LEMBAR JAWABAN RESPONDEN						
Variabel Kompensasi (X_1)						
K1	K2	K3	K4	K5	K6	total
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	4	5	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	29
5	4	3	5	4	3	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
4	5	3	4	3	4	23
4	5	3	4	5	5	26
4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	3	4	3	22
5	4	4	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	4	28
4	5	3	4	3	5	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24

5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
4	3	5	5	5	5	27
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	3	24
4	3	3	4	5	4	23
4	4	4	4	4	4	24

Variabel Fasilitas Kerja (X ₂)					
FK1	FK 2	FK 3	FK 4	FK 5	total
4	5	5	5	4	23
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
3	3	4	4	5	19
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	4	19
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
4	4	3	3	3	17
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	17
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	4	3	4	18
3	4	3	5	5	20
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	3	3	3	3	16
4	4	3	3	4	18
5	5	5	5	5	25

3	3	3	3	4	16
5	3	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
5	3	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	3	18
4	5	3	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20

Variabel Pendidikan(X_3)				
TP1	TP2	TP3	TP4	total
3	5	3	3	14
4	5	3	3	15
4	5	3	3	15
2	5	4	3	14
2	5	4	3	14
3	5	3	3	14
3	5	4	3	15
3	5	3	3	14
3	5	3	4	15
4	5	4	4	17

3	5	3	3	14
3	2	3	2	10
3	2	3	3	11
4	2	3	4	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	4	4	14
3	3	4	4	14
3	3	4	4	14
2	3	2	3	10
3	3	2	3	11
4	3	4	4	15
3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
4	3	4	4	15
4	3	4	3	14
2	3	3	2	10
5	3	5	5	18
3	3	2	2	10
5	3	5	5	18
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
3	4	3	3	13

4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
2	4	3	4	13
4	4	3	3	14
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
4	4	5	5	18
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
5	4	5	5	19
4	4	4	3	15
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	3	3	13
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
3	4	3	3	13
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16

5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9
																8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	6
																5
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	7
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	6
																7
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	2
																6
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	7
																7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3
																7
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3
																6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
																6
4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
																5
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4
																5
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	6
																7
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1
																6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
																5
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	7

4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	6
																1



LAMPIRAN 4. HASIL OLAH DATA

1. UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	97	6,00	17,00	12,6701	1,76022
Fasilitas Kerja (X2)	97	14,00	25,00	22,2784	2,28100
Pendidikan (X3)	97	12,00	20,00	17,8763	1,92710
Prestasi Kerja (Y)	97	59,00	80,00	72,2577	4,65761
Valid N (listwise)	97				

2. UJI VALIDITAS DAN REALIABILITAS INSTRUMEN

a. Uji Validitas

Variabel kompensasi (X1)

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	Total
k1	Pearson Correlation	1	.016	.113	-.091	.010	-.133	.347 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.876	.269	.374	.924	.195	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97
k2	Pearson Correlation	.016	1	-.004	-.011	.004	.011	.419 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.876		.970	.915	.969	.918	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97
k3	Pearson Correlation	.113	-.004	1	.030	-.075	.042	.504 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.269	.970		.773	.467	.682	.000

	N	97	97	97	97	97	97	97
k4	Pearson Correlation	-.091	-.011	.030	1	-.347**	.041	.278**
	Sig. (2-tailed)	.374	.915	.773		.001	.692	.006
	N	97	97	97	97	97	97	97
k5	Pearson Correlation	.010	.004	-.075	-.347**	1	-.009	.242*
	Sig. (2-tailed)	.924	.969	.467	.001		.930	.017
	N	97	97	97	97	97	97	97
k6	Pearson Correlation	-.133	.011	.042	.041	-.009	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.195	.918	.682	.692	.930		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Total	Pearson Correlation	.347**	.419**	.504**	.278**	.242*	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.017	.000	
	N	97	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Correlations

	fk1	fk2	fk3	fk4	fk5	Total
fk1 Pearson Correlation	1	.440**	.261**	.266**	.307**	.717**

	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.008	.002	.000
	N	97	97	97	97	97	97
rk2	Pearson Correlation	.440**	1	.427**	.310**	.255*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.012	.000
	N	97	97	97	97	97	97
rk3	Pearson Correlation	.261**	.427**	1	.379**	.159	.654**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.120	.000
	N	97	97	97	97	97	97
rk4	Pearson Correlation	.266**	.310**	.379**	1	.317**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000		.002	.000
	N	97	97	97	97	97	97
rk5	Pearson Correlation	.307**	.255*	.159	.317**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.120	.002		.000
	N	97	97	97	97	97	97
Total	Pearson Correlation	.717**	.705**	.654**	.676**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Pendidikan (X3)

		Correlations				
		p1	p2	p3	p4	total
p1	Pearson Correlation	1	.271**	.148	.090	.542**
	Sig. (2-tailed)		.007	.149	.381	.000
	N	97	97	97	97	97
p2	Pearson Correlation	.271**	1	.581**	.189	.789**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.063	.000
	N	97	97	97	97	97
p3	Pearson Correlation	.148	.581**	1	.267**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.149	.000		.008	.000
	N	97	97	97	97	97
p4	Pearson Correlation	.090	.189	.267**	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.381	.063	.008		.000
	N	97	97	97	97	97
total	Pearson Correlation	.542**	.789**	.767**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Cronbach's Alfa yang diisyaratkan	Keterangan
1	Kompensasi	0,760	0,60	Reliabel
2	Fasilitas Kerja	0,871	0,60	Reliabel
3	Tingkat Pendidikan	0,772	0,60	Reliabel
4	Prestasi Kerja	0,947	0,60	Reliabel

3. UJI PRASYARAT ANALISIS

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Berdasarkan One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,20340931
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,037
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,177 ^c
Test distribution is Normal Calculated from data Liliefors Significance Correction		

b. Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
No	(Constant)	58,958	5,987		9,848	0,000		
	Kompensasi	0,578	0,248	0,218	2,326	0,022	0,993	1,007
	Fasilitas Kerja	0,407	0,197	0,199	2,062	0,042	0,939	1,065
	Pendidikan	0,841	0,234	0,348	3,592	0,001	0,933	1,072

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

4. UJI MODEL REGRESI

a. Uji Model Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
No	(Constant)	58,958	5,987		9,848	0,000
	Kompensasi	0,578	0,248	0,218	2,326	0,022
	Fasilitas Kerja	0,407	0,197	0,199	2,062	0,042
	Pendidikan	0,841	0,234	0,348	3,592	0,001

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

b. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
No	(Constant)	58,958	5,987		9,848	0,000
	Kompensasi	0,578	0,248	0,218	2,326	0,022
	Fasilitas Kerja	0,407	0,197	0,199	2,062	0,042
	Pendidikan	0,841	0,234	0,348	3,592	0,001

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja



c. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386,366	3	128,789	7,061	0,000 ^b
	Residual	1696,190	93	18,239		
	Total	2082,557	96			
a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Kompensasi, Fasilitas Kerja						

d. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,631 ^a	0,486	0,450	2,27067



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Sutrisno, Sekeloa I, Bandar Lampung 35131
 Telp: (0721) 780887-74531 Fax: 790432 Website: www.uinradenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B - 3565/ Uin.16 / P1 /KT/XII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP : 197308291998031003
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
 Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI
 KERJA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN ISLAM**
**(Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kec. Muaradua Kab. Ogan Komering Ulu Selatan,
 Sumatra Selatan)**

Karya :

NAMA	NPM	FAKULTAS/PRODI
DIANA ASTARI	NPM: 1951048048	FEBI/MBS

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 19%. Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan Ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 28 Desember 2023
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lengkapi Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lapsipras Sicipi Untuk Salah Satu Syarat Penyelesaian di Pusat Perpustakaan

PENGARUH KOMPENSASI,
FASILITAS KERJA DAN
PENDIDIKAN TERHADAP
PRESTASI KERJA DALAM
PERSPEKTIF MANAJEMEN
ISLAM

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 28-Dec-2023 02:40PM (UTC+0700)

Submission ID: 2265246720

File name: TURNITIN-_DIANA_ASTARU_1.docx (299.42K)

Word count: 10549

Character count: 67026

PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN ISLAM

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

20%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
2	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	2%
3	Muhammad Eddy Darmansyah, Muh Sarkowi, Irza Sukmana. "Perencanaan dan Pengerjaan Pelaburan Aspal Sebagai Lapis Aus pada Perkerasan Beton Semen Mutu Rendah di Pembangunan Jalan Air Terjun Desa Jebara Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah", Seminar Nasional Insinyur Profesional (SNIP), 2023 Publication	1%
4	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	1%
5	Submitted to Brigham Young University Student Paper	1%
6	Submitted to vitka Student Paper	1%
7	Yopi Okta Sali, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Mauve Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2023 Publication	1%

8	Submitted to IAIN Kudus <small>Student Paper</small>	1 %
9	Submitted to Trisakti University <small>Student Paper</small>	1 %
10	Submitted to Purdue University <small>Student Paper</small>	1 %
11	Muhammad Naufal Khalily, Roswaty, Mohammad Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang", Jurnal EMT KITA, 2023 <small>Publication</small>	1 %
12	Submitted to Politeknik Negeri Jember <small>Student Paper</small>	1 %
13	Fitrina Afrianti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama Pandemi Covid-19", Journal on Education, 2022 <small>Publication</small>	1 %
14	Submitted to Universitas Brawijaya <small>Student Paper</small>	1 %
15	Gabriel W Montol, Olivia S Nelwan, Mac D Walangitan. "PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 <small>Publication</small>	1 %
16	Kiki Wulandari. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UPTD	1 %

PUSKESMAS GAMPENG KABUPATEN KEDIRI",
JIMBIEN : JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN,
BISNIS, ENTREPRENEURSHIP, 2022

Publication

- | | | |
|----|--|------|
| 17 | Antriyati Rani Tatodi, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI PENGAWASAN DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENENAMAN MODAL DAN PTSP (PELAYANAN TERPADU SATU PINTU) PROVINSI SULUT", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 | <1 % |
| | Publication | |
| 18 | Submitted to Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) | <1 % |
| | Student Paper | |
| 19 | Submitted to Submitted on 1687234288426 | <1 % |
| | Student Paper | |
| 20 | Submitted to Sogang University | <1 % |
| | Student Paper | |
| 21 | Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang | <1 % |
| | Student Paper | |
| 22 | Ana Marfuah, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto. "Motivasi Memoderasi, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022 | <1 % |
| | Publication | |
| 23 | Submitted to Surabaya University | <1 % |
| | Student Paper | |
| 24 | N F Wardaya, Pujiyanto, Jumadi. "Student's Level of Understanding on Mobile Learning | <1 % |

based Volcano Eruption", IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 2021
Publication

25 Rosdalina Bukido. "KAJIAN TERHADAP SISTEM PEMERINTAHAN DAN PRAKTEKNYA MENURUT UNDANG-UNDANG DASAR TAHUN 1945", Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, 2012
Publication

<1 %

26 Submitted to Universitas Ibn Khaldun
Student Paper

<1 %

27 Submitted to Universitas PGRI Palembang
Student Paper

<1 %

28 Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Student Paper

<1 %

29 Submitted to Universitas Indonesia
Student Paper

<1 %

30 Ratna Indriyani Indriyani, Rini Wijayaningsih, Soehardi Soehardi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021
Publication

<1 %

31 Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University
Student Paper

<1 %

32 Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II
Student Paper

<1 %

33 Pestaman Siagian, Malik Malik. "HUBUNGAN ANTARA TUAN DAN HAMBA DALAM DUNIA KERJA BERDASARKAN KOLOSE 3:22-4:1", Phronesis: Jurnal Teologi dan Misi, 2023
Publication

<1 %

- | | | |
|----|--|------|
| 34 | Anastasya Raheld Rumeen, Christoffel Kojo, MacDonald B. Walangitan. "PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BANK BRI CABANG PALU SULAWESI TENGAH", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
<small>Publication</small> | <1 % |
| 35 | Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
<small>Student Paper</small> | <1 % |
| 36 | Umar Umar. "ANALISIS KONSTRUKTIF TEORI BELAJAR BEHAVIORISME DALAM PROSES PEMBELAJARAN DI SEKOLAH", eL-Muhbib: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Dasar, 2018
<small>Publication</small> | <1 % |
| 37 | Submitted to Universitas Sam Ratulangi
<small>Student Paper</small> | <1 % |
| 38 | Submitted to IAIN Bengkulu
<small>Student Paper</small> | <1 % |
| 39 | Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri
<small>Student Paper</small> | <1 % |
| 40 | Martha Lalla Arisandra. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bpr Nusamba Brondong Lamongan", Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri, 2017
<small>Publication</small> | <1 % |
| 41 | Maya Nurani. "Implementation of behavioristic theory in online learning of Indonesian lessons in class IV of elementary | <1 % |

school", JURNAL PENDIDIKAN DASAR
NUSANTARA, 2022

Publication

42 Submitted to Canada College **<1%**
Student Paper

43 Submitted to Keimyung University **<1%**
Student Paper

Exclude quotes

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography