

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR CAMAT
KEMPAS PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Syariah dan Hukum



Oleh:

AFRIA NURMALINDA
NIM. 12020521493

**PROGRAM S1
EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2024 M / 1446 H**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan ASN Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : Afria Nurmalinda
Nim: : 12020521493
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan diterima dan disetujui untuk diajukan sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 5 September 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Tun Rustam, SE., ME. Sy
NIP. 198602152023211015

Basir S.M.I, MH
NIP. 198205152023211024

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : Afria Nurmalinda
NIM : 12020521493
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Senin / 28 Oktober 2024
Waktu : 08.00 WIB
Tempat : Ruang Munaqasyah Lt.2 Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universtias Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Juni 2024

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak, CA

Penguji I
Dr. Jonnius, SE., MM

Penguji II
Nur Hasanah, SE., MM

Mengetahui:

Dean Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. H. Zulkifli, M. Ag
NIP. 197410062005011005



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Afria Nurmalinda
 NIM : 12020521493
 Tempat Tgl. Lahir : Teluk Kiambang, 08 April 2002
 Fakultas : Syariah dan Hukum
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi :

“Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
 Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
 Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
 Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 September 2024
 mbuat pernyataan



Afria Nurmalinda
NIM. 12020521493

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengantarkannya dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Afria Nurmalinda (2024) : Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pelayanan yang belum maksimal karena realisasi penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan target yang direncanakan, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan dikantor Camat Kempas, jumlah sampel sebanyak 34. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau *sensus*, Dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner, wawancara, observasi, dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t pada variabel Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas dengan nilai thitung 2,965 > ttabel 2,03951 dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05. Uji t pada variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas dengan thitung 3,419 > ttabel 2,03951 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Secara simultan Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas dengan nilai f_{hitung} sebesar 50,196 dengan f_{tabel} 3,30 nilai signifikan 0,000, maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig 0,000 < 0,05, Dengan nilai koefisien determinasi 0,764 atau 76,4%.

Tinjauan ekonomi syariah pada kantor camat Kempas Kabupaten Indragiri Hilir telah menerapkan keseimbangan antara dunia dan akhirat, ikhlas dalam beramal, menghindari kerusakan dan ketidakadilan.

Kata Kunci : Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, pemimpin umat yang telah membimbing kita. Segala puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah Yang Maha Esa, karena dengan limpahan rahmat dan ke arah yang lebih baik. Terimakasih Ya Allah, engkau telah menguatkan dan tidak ada kemudahan selain yang engkau buat mudah. Baginda telah mewariskan dua pedoman utama dalam hidup, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah, sebagai petunjuk yang benar untuk mengarahkan kehidupan kita.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat dukungan, perhatian, bimbingan dari berbagai pihak, baik moral maupun material. Maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih yang begitu besar kepada :

1. Orang tua tercinta yakni ayahanda yang bernama Iman yang telah memberikan ananda dukungan moril maupun materil yang rela berkorban jiwa dan raga untuk bisa melihat anaknya berhasil, terimakasih atas perjuanganmu yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

tiada batas dalam memberikan kebutuhan yang diperlukan ananda dan terimakasih juga untuk Ibunda Fitriana yang telah mendidik dan menjadi tempat ananda menyampaikan keluh kesah yang dilalui selama ini dan senantiasa memberi motivasi, doa, cinta dan kasih sayang setulus hati serta sehingga ananda dapat menyelesaikan semua proses perkuliahan dengan lancar. Hanya doa yang bisa ananda sampaikan, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan umur panjang yang berkah serta menjadikan tetesan keringat dan air mata dalam membiayai pendidikan ananda menjadi pahala yang terus mengalir hingga surga Allah SWT.

2. Kepada adik kandung saya Afria Susanti, terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag selaku ketua prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak selaku sekretaris prodi Ekonomi Syariah UIN Suska Riau.
6. Dosen penasehat Akademik, Ibu Dr. Hj. Zuraidah, M.Ag, yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan selama menjalani perkuliahan.
7. Bapak Dr. Rustam, ME.Sy selaku dosen pembimbing I dan Bapak Basir, S.H.I,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

MH selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan- perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

8. Segenap dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan. Segenap karyawan dan tata usaha Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah sabar dan ikhlas membantu penulis dalam segala hal urusan di kampus.
9. Terimakasih kepada keluarga besarku, teman temanku tercinta, Tania Gravella, Afrilla Della Ofina, Via, Helda Gusfalara yang telah mendukung dan memberi semangat dalam penulisan skripsi ini sampai tahap penyelesaian.
10. Terimakasih kepada diri ini, Afria Nurmalinda yang telah berjuang keras, bertahan dengan gigih dan mampu mengatasi setiap rintangan, yang telah kuat dan pantang menyerah hingga saat skripsi ini selesai, semoga diri ini bisa terus berkembang secara positif dan dapat membahagiakan orang disekitar.

Semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan mendapatkan pahala berlipat ganda dari Allah SWT, Akhir kata, semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat kepada yang membacanya.

Aamiin ya robbal alamin. Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru Oktober, 2024
Penulis

Afria Nurmalinda
12020521493



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KERANGKA TEORI.....	9
A. Kinerja Karyawan	9
1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
3. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
4. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah	12
B. Pengertian Fasilitas Kerja	15
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	17
D. Indikator Fasilitas Kerja.....	17
E. Fasilitas kerja Perspektif Ekonomi Syariah	19
F. Kompetensi Pegawai.....	21
1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai.....	23
2. Indikator Kompetensi Pegawai	26
3. Kompetensi Pegawai Perspektif Ekonomi Syariah.....	27
G. Penelitian Terdahulu	29
H. Model Penelitian	30
I. Oprasional Variabel.....	32
J. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Subjek dan Objek Penelitian	35
1. Subjek Penelitian.....	35
2. Objek Penelitian	36
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Angket (Kuesioner).....	36
2. Wawancara (<i>Interview</i>)	37
3. Observasi.....	37
4. Dokumentasi	38
F. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel.....	40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

G.	Variabel Penelitian	40
H.	Teknik Analisis Data	41
I.	Uji Kualitas Data	41
	1. Uji Validasi	41
	2. Uji Reabilitas	43
J.	Uji Asumsi Klasik	43
	1. Uji Normalitas	43
	2. Uji Heteroskedastisitas	43
	3. Uji Multikolinearitas	44
K.	Analisis Regresi Linier Berganda	44
L.	Uji Hipotesis	45
	1. Uji Parsial (Uji T)	45
	2. Uji Simultan (Uji-F)	46
	3. Koefisien Determinasi (R ²)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
	1. Sejarah Singkat Kantor Camat Kempas	48
	2. Penduduk	48
	3. Pemerintahan	49
	4. Visi dan Misi Kantor Camat Kempas	50
	5. Struktur Organisasi Kantor Camat Kempas	51
	6. Uraian Tugas	51
B.	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Asn Dikantor Camat Kempas	51
	1. Deskriptif Data Penelitian	54
	2. Analisis Deskriptif Statistik Variabel	56
	3. Deskripsi Variabel Penelitian	57
	4. Uji Kualitas Data	60
	5. Analisis Regresi Linier Berganda	67
	6. Uji Asumsi Klasik	63
	7. Uji Hipotesis	69
C.	Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan ASN Dikantor Camat Kempas	73
	1. Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah	73
BAB V PENUTUP		75
A.	Kesimpulan	75
B.	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Standarisasi dan Waktu Penyelesaian di Kantor Kecamatan Kempas Tahun 2023.....	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1	Tingkat Skala rikert.....	37
Tabel 3. 2	Tabel Nama Populasi	39
Tabel 4. 1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 2	Data Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 4. 3	Statistik Deskriptif Variabel.....	55
Tabel 4. 4	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pegawai (X1)	58
Tabel 4. 5	Jawaban Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X2)..	59
Tabel 4. 6	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Pelayanan ASN (Y)	60
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai (X1)	61
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X2)	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kualitas Pelayanan ASN (Y).....	62
Tabel 4. 10	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 11	Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4. 12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4. 13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4. 15	Hasil Uji T.....	69
Tabel 4. 16	Hasil Uji F.....	71
Tabel 4. 17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Mathis dan Jackson dalam Asniwati dkk menjelaskan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.¹ Menurut Kasmid dalam Deni Wahyu Eka Wijaya dkk, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, pengetahuan, fasilitas kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.²

Menurut Barry Cushway dalam penelitian Zainal, kinerja adalah penilaian terhadap bagaimana seseorang bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena kinerja yang baik merupakan perpaduan dari beberapa faktor untuk mencapai tingkat keberhasilan yang merupakan suatu pencapaian tujuan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan kinerja yang baik dilakukan dari beberapa faktor yaitu

¹ Asniwati dkk, ' Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah', *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, Voll1., No., 2 (2019), h. 134.

² Deni Wahyu Eka Wijaya dkk, ' Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk', *Jurnal Of Law, Adminitrasion, and Social Science*, Voll 1., No.,2 (2021), h. 85.

ini termasuk sumber daya, kesempatan, dan keahlian yang dimiliki seseorang merupakan ujian dari Allah SWT. Dalam hal ini, kinerja bisa dipahami sebagai salah satu bentuk amal perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu.

Menurut Gordon dalam Sudarmanto didalam penelitian Misbahul Hasan, kompetensi adalah kemampuan yang diperlukan sumber daya manusia untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sehingga suatu tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.⁴

Faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai-nilai, keyakinan dan motif serta perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. kompetensi dibutuhkan oleh seorang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan sukses, oleh karena itu, kompetensi jabatan yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah kompetensi yang dibutuhkan dan atau dipersyaratkan untuk melaksanakan sebuah jabatan. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, penataran dan seminar serta kegiatan lainnya yang mengarah pada peningkatan kualitas sikap dan atau perilaku (*attitude*), kemampuan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*).⁵

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan konsumen dalam menggunakan jasa perusahaan. Fasilitas dapat diartikan sebagai sumber daya fisik yang terdapat dalam suatu organisasi sebelum suatu pelayanan jasa ditawarkan

⁴ Misbahul Hasan, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember*, (Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Jember, 2021), h. 32.

⁵ Julaili ismi, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau*, (Skripsi: Universitas Islam Riau Pekanbaru 2021), h. 1.



kepada konsumen. Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik yang dapat disesuaikan dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk memberikan kenyamanan kepada konsumen. Berdasarkan dari pengertian di atas menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan setiap perusahaan atau kantor yang berupa peralatan fisik untuk menunjang segala keperluan kantor dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.⁶

Kinerja secara umum merujuk pada pencapaian atau hasil yang diperoleh individu atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. E-kinerja adalah kinerja yang dilakukan melalui *platform* digital atau teknologi informasi. Dalam konteks ini, pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh individu atau organisasi diukur menggunakan sistem elektronik atau perangkat lunak tertentu. E-kinerja sering kali mencakup aktivitas yang dilakukan secara daring, melalui aplikasi, atau dengan menggunakan sistem berbasis *cloud*. Penggunaan E-Kinerja telah diterapkan diberbagai instansi salah satunya di kantor camat kempas.

Kecamatan Kempas adalah salah satu Kecamatan terbaru dari 20 Kecamatan yang ada dalam Kabupaten Indragiri Hilir dengan luas wilayah 364,49 Km atau 36,449 Ha. Masyarakat Kecamatan Kempas adalah masyarakat yang sangat intens dengan nuansa kultural religius islami, bahkan sampai pada tingkat fanatisme. Dalam upaya meningkatkan penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan

⁶ Nuralia Arif, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Aska Kabupaten sinjai*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar), h. 14.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sateislamic University of Sultan Sya Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

masyarakat secara berdaya guna dan berhasil guna, pemerintah telah mengadakan penataan kembali stuktur organisasi pemerintah kecamatan berdasarkan struktur organisasi pola minimal sesuai dengan *Keputusan Gubernur Propinsi Riau nomor; 218 Tahun 197* dan *Keputusan Mendagri Nomor; 20 Tahun 1997* tentang Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan. Namun kenyataannya penerapannya belum berjalan dengan semestinya berdasarkan pada tabel dibawah ini

Tabel 1. 1
Standarisasi dan Waktu Penyelesaian di Kantor Kecamatan Kempas Tahun 2023

No	Bentuk Pelayanan	Masuk	Belum Selesai	%	Standar
1.	Pembuatan E KTP	521	235	45,11%	2 minggu
2.	Pembuatan Kartu Keluarga	387	125	32,30%	2 minggu
3.	Surat Keterangan Kelahiran	60	21	35%	1 hari
4.	Rekomendasi SITU	13	5	38,46%	1 hari
5.	Surat kematian	19	4	21,05%	1 hari
6.	Surat Gangguan Ho	24	6	25%	2 hari

Sumber : Olahan data primer 2023.

Dari tabel di atas dapat dilihat standarisasi pelayanan yang diberikan pihak Kantor Camat Kempas, namun sejauh ini pelayanan belum maksimal karena realisasi penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan target yang direncanakan, contoh kasus dalam penyelesaian pembuatan E KTP dan pembuatan Kartu Keluarga yang proses pembuatannya lama mulai pengumpulan data pemohon, menunggu antrian foto dan proses pembuatannya yang memakan waktu bahkan melebihi 1 bulan ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai masih belum maksimal. Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwasanya masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam



pelaksanakan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah dan ASN yang kurang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Dari hasil observasi di lapangan, terlihat bahwa hingga saat ini, belum ada evaluasi terhadap pengisian laporan kinerja harian dan laporan perilaku pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.”**

Dalam penulisan suatu karya ilmiah, perlu diadakan suatu pembatasan terhadap permasalahan yang dibahas agar peneliti lebih terarah dan tidak mengambang sehingga sesuai dengan maksud dan tujuan yang diinginkan. Maka dari itu penulis membatasi masalah penelitian ini hanya fokus kepada **Pengaruh Kinerja Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang akan diteliti adalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas ?
2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas ?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bagaimana Perspektif Ekonomi Syariah tentang Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas
3. Untuk mengetahui pengaruh Bagaimana Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Camat Kempas.
4. Untuk mengetahui Bagaimana Perspektif Ekonomi Syariah tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis

Dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam disiplin ilmu bidang mikro syariah mengenai kesejahteraan ekonomi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan informasi khususnya mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perspektif ekonomi Syariah, dan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E).

b. Bagi Kantor Camat Kempas, dapat berguna untuk membantu Kantor Camat Kempas dalam Upaya pengambilan Langkah-langkah preventif untuk membantu meningkatkan pelayanan bagi Masyarakat.

c. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya dengan tema yang sama dan focus kajian yang berbeda.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan arti *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.⁷

⁷ Muhammad Rio Firdaus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*, Jakarta (Skripsi: Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta), h.14



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi : ⁸

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada segala hal yang ada di sekitar individu saat bekerja, termasuk faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik yaitu mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, tata letak ruangan, dan fasilitas kerja. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan keamanan individu di tempat kerja. Selanjutnya lingkungan sosial lingkungan yang melibatkan hubungan antara individu dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain dalam organisasi. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, komunikasi, kolaborasi, dukungan sosial, dan iklim kerja dapat membentuk lingkungan sosial di tempat kerja.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang relevan. Ini adalah tingkat kepuasan, kebahagiaan, atau kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor,

⁸ Anisa, *Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Industri Kelor CV. Tri Utami Jaya, Mataram*, (Skripsi: Universitas M.uhammadiyah Mataram), h.13.



meliputi Fitur pekerjaan, Gaji dan penghargaan, Kesempatan pengembangan dan promosi, Keseimbangan kerja-hidup. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki berbagai dampak positif, baik bagi individu maupun organisasi, seperti peningkatan motivasi, kinerja, komitmen, dan kesejahteraan mental.

c. Kemampuan dan keahlian (Kompetensi)

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang/ kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki semakin besar kemungkinan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan spesifikasi .

3. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN dijalankan berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efesien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:⁹

- a. Profesionalisme.
- b. Proporsional.
- c. Akuntabel.
- d. Efektif dan Efesien.

4. Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.¹⁰ Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77 :

⁹ Muchlisa Eka Putri, *Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Di Kabupaten Luwu*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024) h.15

¹⁰ Rido Sanjaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi syariah*, Lampung (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), h. 54.



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

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

Ayat ini mengandung pesan yang sangat penting mengenai keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, serta bagaimana kita seharusnya menjalani kehidupan dengan niat yang baik dan penuh tanggung jawab. Dalam konteks kinerja, ayat ini memberikan panduan bagaimana seharusnya kita bekerja dan berusaha, serta nilai-nilai yang harus diterapkan dalam setiap tindakan yang kita lakukan.

Penjelasan tentang Surah Al-Qasas Ayat 77 dalam Konteks Kinerja:

1. Keseimbangan Antara Dunia dan Akhirat

Ayat ini mengajarkan kita untuk mencari kebahagiaan di akhirat dengan beramal saleh, namun juga tidak melupakan bagian kita di dunia. Keseimbangan ini sangat penting dalam konteks kinerja, karena pekerjaan kita di dunia, baik dalam bidang profesional maupun sosial, harus dilakukan dengan niat yang baik dan hasil yang bermanfaat, namun tidak boleh melupakan tujuan akhir kita, yaitu mencari ridha Allah dan kebahagiaan di akhirat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Berbuat Baik kepada Orang Lain (Ikhlas dalam Beramal)

Bagian ayat ini menyatakan "berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu." Ini mengajarkan kita untuk selalu memperlakukan orang lain dengan baik, adil, dan penuh kasih sayang dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan atau kinerja.

3. Menghindari Kerusakan dan Ketidakadilan

Ayat ini juga mengingatkan kita untuk menghindari kerusakan dan tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan orang lain atau merusak lingkungan. Ini mengarah pada pentingnya menjaga etika dan moral dalam bekerja, agar kinerja kita tidak hanya bermanfaat, tetapi juga tidak merugikan pihak lain.

4. Tanggung Jawab Sosial dan Profesional

Ayat ini mengajarkan kita untuk tidak hanya mementingkan diri sendiri, tetapi juga untuk memperhatikan kepentingan orang lain dan kesejahteraan bersama. Dalam konteks kinerja, ini berarti bahwa seorang pekerja atau profesional tidak hanya mengejar keuntungan pribadi, tetapi juga berusaha memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat atau lingkungan di sekitar mereka.

5. Meningkatkan Diri dan Berkembang Secara Positif

Ayat ini mengajak kita untuk mencari kebahagiaan di akhirat, yang berarti kita harus berusaha untuk memperbaiki diri secara terus-menerus, termasuk dalam pekerjaan kita. Kinerja yang baik adalah yang dilakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan tekun, terus berusaha untuk berkembang, dan memperbaiki diri, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar baik bagi diri kita maupun bagi orang lain.

6. Etika dalam Bekerja

Etika kerja yang baik sangat ditekankan dalam ayat ini. Berbuat baik kepada orang lain dan menjaga diri dari perbuatan kerusakan berarti bekerja dengan etika yang tinggi dan mematuhi norma-norma yang ada, baik dalam konteks agama maupun profesional.

Surah Al-Qasas Ayat 77 mengajarkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, berbuat baik kepada orang lain, menghindari kerusakan, serta menjaga etika dalam beramal. Dalam konteks kinerja, ini berarti bahwa pekerjaan atau usaha yang kita lakukan haruslah tidak hanya menguntungkan diri sendiri, tetapi juga memberikan manfaat bagi orang lain dan masyarakat, dilakukan dengan integritas, dan dilandasi oleh niat yang baik untuk memperoleh keridhaan Allah SWT. Kinerja yang baik adalah kinerja yang menjaga keseimbangan antara pencapaian duniawi dan akhirat, memperlakukan orang lain dengan adil dan penuh kasih sayang, serta selalu menjaga etika dan prinsip moral dalam setiap tindakan.

B. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok. Jadi, secara harafiah fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat



membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Peningkatan produktifitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien akan mampu mempermudah pelaksanaan karyawan.¹¹

Moerir dalam penelitian Suharni Yustika menyatakan bahwa “fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Selanjutnya. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana maupun prasana yang disediakan oleh suatu lembaga maupun organisasi untuk mempermudah serta membantu keberlangsungan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja dalam suatu lembaga ataupun organisasi biasanya merupakan bagian penting dalam pengerjaan tugas-tugas yang akan dikerjakan karyawan. Tanpa fasilitas kerja yang tersedia lengkap dan kualitas yang baik dapat menghambat kinerja

¹¹ Ali Akbar, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel*, (Skripsi : Universitas Muhammadiyah Makassar), h. 9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Begitupun sebaliknya dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dan kualitas baik dapat mempercepat kinerja karyawan.¹²

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Robbins di dalam penelitian Juliet Mercy Monde dkk, menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:¹³

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas kelengkapan kerja
3. Fasilitas sosial.

D. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sabri dan Susanti di dalam jurnal Alber Yandi dkk, indikator fasilitas kerja antara lain:¹⁴

1. Sesuai dengan kebutuhan, Ini berarti bahwa suatu produk, layanan, atau sistem harus dirancang dan disesuaikan agar dapat memenuhi tuntutan dan keinginan pengguna. Hal ini penting untuk memastikan bahwa solusi yang ditawarkan relevan dan efektif untuk konteks atau masalah yang dihadapi.

¹² Suharni Yustika, *Pengaruh Fasilitas Kerja Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Merah Aceh*, (Skripsi :Universitas Islam Negri Ar-Raniry), h. 21.

¹³ Juliet Julia Mercy Monde dkk, 'Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan', *Jurnal Productivity*, Voll., 3 No., 2 (2022), h. 188.

¹⁴ Albertus Yandi dkk, ' Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat', *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis*, Voll 4., No 1., (2023), h. 34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Mengoptimalkan hasil kerja berarti meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ini mencakup penggunaan sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil maksimal, baik dalam kualitas maupun kuantitas, serta mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan.
3. Mudah dalam penggunaan, Produk atau sistem yang mudah digunakan akan meningkatkan kenyamanan pengguna. Ini mencakup antarmuka yang intuitif, instruksi yang jelas, dan dukungan yang memadai, sehingga pengguna tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk belajar atau beradaptasi.
4. Mempercepat proses kerja, ini mengacu pada pengurangan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau proyek. Proses yang dipercepat dapat dicapai melalui otomatisasi, pengurangan langkah yang tidak perlu, atau penggunaan teknologi yang lebih efisien, sehingga meningkatkan keseluruhan produktivitas.
5. Penempatan ditata dengan benar, Penataan yang baik dari elemen-elemen dalam suatu sistem, ruang kerja, atau alat bantu sangat penting untuk memastikan efisiensi dan kenyamanan. Penempatan yang strategis dapat memudahkan akses, meminimalkan gangguan, dan memaksimalkan penggunaan ruang, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.



E. Fasilitas kerja Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam Islam, prinsip-prinsip tentang hubungan antara majikan dan karyawan, termasuk fasilitas kerja, dapat ditemukan dalam ayat Al-Qur'an surah An-Nahl: 81 sebagai berikut:

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِمَّا خَلَقَ ظِلًّا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنَ الْجِبَالِ أَكْنَانًا وَجَعَلَ لَكُمْ سَرَابِيلَ تَقِيكُمُ الْحَرَّ وَسَرَابِيلَ تَقِيكُمُ بَأْسَكُمْ كَذَلِكَ يُتِمُّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تُسْلِمُونَ

Artinya: Allah menjadikan tempat bernaung bagi kamu dari apa yang telah Dia ciptakan. Dia menjadikan bagi kamu tempat-tempat tertutup (gua dan lorong-lorong sebagai tempat tinggal) di gunung-gunung. Dia menjadikan pakaian bagimu untuk melindungimu dari panas dan pakaian (baju besi) untuk melindungimu dalam peperangan. Demikian Allah menyempurnakan nikmat-Nya kepadamu agar kamu berserah diri (kepada-Nya).¹⁵

Islam mengajarkan apabila ingin memberikan hasil usaha baik berupa barang maupun pelayanan jasa hendaknya memberikan pelayanan yang berkualitas kepada orang lain jangan memberikan yang tidak berkualitas.

Seperti Allah menyediakan tempat bernaung dan pakaian untuk melindungi manusia, dalam konteks kerja, penyediaan fasilitas yang baik juga penting untuk kesejahteraan karyawan. Ini bisa meliputi ruang kerja yang nyaman, perlengkapan yang memadai, dan alat yang mendukung pekerjaan mereka. Fasilitas yang baik berkontribusi pada kesehatan dan produktivitas karyawan, mirip dengan bagaimana tempat tinggal dan pakaian melindungi manusia dari elemen-elemen yang dapat membahayakan.

¹⁵ Al-Qur'an, An-Nahl ayat 81, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: LPMQ, 2019)



Pelanggan dan karyawan menjadi faktor penggerak roda didalam perusahaan, serta menjadi faktor terpenting dalam memajukan perusahaan. Adanya alat ukur produktivitas kinerja menjadi tolak ukur bagi efektivitas berjalannya strategi perusahaan. Selain itu juga, mampu mengetahui kekurangan yang terjadi di perusahaan sehingga nantinya dapat dijadikan perbaikan bagi perusahaan untuk masa yang akan mendatang. Kemaslahatan didalam perusahaan ataupun didalam bisnis tidak hanya membatasi pada sistem keuangan saja, akan tetapi dapat mengukur kemaslahatan secara universal baik dalam perspektif keuangan seperti harta saja maupun perspektif non keuangan yaitu agama, pembelajaran, proses internal, tenaga kerja, dan pelanggannya.

Fasilitas kerja Islami adalah semua alat pendukung didalam perusahaan yang mengedepankan prinsip bisnis yang memberikan manfaat bagi orang banyak atau kemaslahatan dan bukan hanya bertujuan untuk umat Islam saja namun menyeluruh kepada umat manusia seluruhnya. Fungsi dari kemaslahatan ialah untuk mengontrol kualitas jaminan mutu produk didalam perusahaan agar selalu halal, dan baik agar selalu diperhatikan oleh perusahaan pentingnya kepuasan pelanggan. Didalam penerapan fasilitas kerja Islami tentunya menerapkan program-program kegiatan yang selalu berasaskan keislaman dalam proses aktivitas bisnisnya maupun industrinya. Tujuan ekonomi Islam disini tidak hanya fokus dalam mencapai keuntungan yang maksimal saja, akan tetapi juga terfokus pada tujuan untuk selalu memberikan perannya yang selalu mensejahterakan segala aspek yang secara luas bagi konsumsi masyarakat. Adanya fasilitas kerja Islami didalam perusahaan menjadikan sistem kinerja organisasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memandang bahwa harta kekayaan bukanlah tujuan utama dalam menciptakan organisasi saja, akan tetapi harta kekayaan adalah sarana untuk mencapai tujuan hidup manusia yaitu mendapatkan keselamatan hidup di akhirat dan kesuksesan hidup di dunia. Untuk itu penggunaan fasilitas kinerja Islami didalam perusahaan pada zaman sekarang ini perlu diperhatikan dan dikembangkan, agar mencapai kemaslahatan bersama.¹⁶

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

F. Kompetensi Pegawai

Menurut Sutrisno kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Clelland dalam Sedarmayanti kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik, atau dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan penilai kebijakan.¹⁷

Kompetensi biasa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong kita untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen SDM khususnya. Karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan, sistem penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi dan individu.

¹⁶ Isna Asyaro, *Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, Dan Lingkungan Islami Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah Di BRI syariah KC Semarang*, (Skripsi : Universitas Islam Negri Walisongo Semarang), h. 14

¹⁷ Juliet Julia Mercy, *op.cit.*, h.17

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Pengertian kompetensi oleh Moeheriono dalam penelitian Della Dwi Mardiyanti adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.¹⁸

¹⁸ Della Dwi Mardiyanti, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi* (Skripsi : Universitas Batanghari Jambi, 2023), h. 24

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:¹⁹

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers.

Pengertian kompetensi oleh Moeheriono dalam penelitian Muhammad Riyanda, adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap

¹⁹ Muhammad Riyanda, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*, (Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta), h. 18



manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Indikator Kompetensi Pegawai

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Sutrisno yaitu Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan/Keterampilan, Nilai, Sikap.²⁰

- a. Pengetahuan, pemahaman atau informasi yang dimiliki oleh seseorang, yang diperoleh melalui pengalaman, pembelajaran, atau pengamatan. Pengetahuan bisa berupa fakta, informasi, keterampilan, atau wawasan yang didapatkan baik secara teori maupun praktek. Pengetahuan juga mencakup cara berpikir dan memecahkan masalah berdasarkan apa yang telah dipelajari dan diterima.
- b. Pemahaman, adalah proses mental yang memungkinkan seseorang untuk menginternalisasi pengetahuan dan menghubungkannya dengan pengalaman atau pengetahuan yang telah ada sebelumnya. Ini melibatkan kemampuan untuk melihat hubungan antar bagian-bagian informasi dan memahami konteksnya.
- c. Kemampuasn/Keterampilan, apasitas atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Kemampuan ini diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, latihan, atau pengembangan diri, dan biasanya melibatkan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan praktis,

²⁰ Dinda Ananta, *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik johan, Banda Aceh, (Skripsi : Universitas Islam Negeri AR-Raniry Banda Aceh, 2022), h. 24.*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan sikap. Keahlian dapat berhubungan dengan berbagai bidang, baik itu teknis, sosial, atau intelektual.

- d. Nilai, prinsip atau standar yang dianggap penting atau berharga oleh individu, kelompok, atau masyarakat. Nilai berfungsi sebagai panduan dalam pengambilan keputusan, perilaku, dan interaksi sosial. Nilai ini bisa bersifat abstrak, seperti kejujuran atau kebebasan, atau lebih konkret, seperti keberhasilan dalam karier atau penghargaan terhadap kerja keras.
- e. Sikap, adalah bagian penting dari kehidupan manusia yang mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan dunia dan orang lain. Sikap mencakup elemen-elemen kognitif, afektif, dan perilaku, dan dapat terbentuk melalui pengalaman, pengaruh sosial, serta nilai-nilai yang dianut. Sikap yang positif atau negatif dapat memengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan, baik dalam konteks pribadi, profesional, maupun sosial.

3. Kompetensi Pegawai Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam perspektif ekonomi syariah, kompetensi pegawai memiliki dampak yang luas pada berbagai aspek kehidupan bisnis dan masyarakat. Pegawai yang kompeten tidak hanya memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi secara finansial, tetapi juga membantu mewujudkan prinsip-prinsip ekonomi Islam yang mendorong keadilan, moralitas, efisiensi, pemberdayaan ekonomi, dan keseimbangan antara dunia dan akhirat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila manusia mau sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kompetensinya maka dia akan mendapatkan hasil dari bekerjanya tersebut. Allah SWT. berfirman dalam Q.S. Al- Isra : 84 yang maksudnya adalah apabila manusia tidak mau bekerja atau berusaha maka Allah SWT. tidak akan mengubah nasib orang atau kaum tersebut.

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا □

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*²¹

Ayat ini menekankan bahwa setiap individu memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda, dan tindakan masing-masing individu didasarkan pada sifat atau kecenderungan mereka. Ayat ini juga mengajarkan bahwa setiap orang memiliki pembawaan dan cara kerja yang unik. Dalam dunia kerja, ini berarti bahwa pegawai memiliki kompetensi dan kekuatan yang berbeda-beda. Penting untuk mengenali dan menghargai keragaman ini serta menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kecenderungan mereka.

Islam mendorong bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan tambahan ilmu akan meningkatkan pengetahuan seseorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama.

²¹ Al-Qur'an, An-Nahl ayat 81, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: LPMQ, 2019)

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Nuralia Arif (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Desa Aska Kabupaten Sinjai	Kualitas pelayanan pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Aska sudah diterapkan dengan baik, di lihat pada variabel-variabel <i>tangible</i> (berwujud), <i>reliability</i> (kehandalan), <i>responsiviess</i> (ketanggapan), <i>assurance</i> (jaminan), dan <i>empathy</i> (empati) dengan perolehan nilai sebesar 88%.	Persamaannya terdapat pada pembahasannya mengenai fasilitas dan kualitas pelayanan, Perbedaannya terdapat pada pembahasan perspektif ekonomi syariah.
2	Suriyati (2020)	Pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Pelayannan ASN Pada kecamatan Minasate Kabupaten Pangkep	Terdapaat pengaruh kemampuan individu terhadap kualitas pelayanan ASN pada Kecamatan Minasate, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan kecamatan Minasatene.	Persamaannya terdapat pada kualitas pelayanan ASN yang menjadi pembahasannya, Perbedaannya terdapaat padda variabel X pada pembahasan.
3	Friska Fitri Handayani (2022)	Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan	Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa dilihat dari aspek sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja dikategorikan belum baik atau belum optimal. Dilihat berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan yang ditargetkan belum secara keseluruhan kegiatan	Persamaannya mengenai pembahasan peningkatan pelayanan pada kantor camat. Perbedaannya adalah Tidak ada pembahasan mengenai perspektif ekonomi syariah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

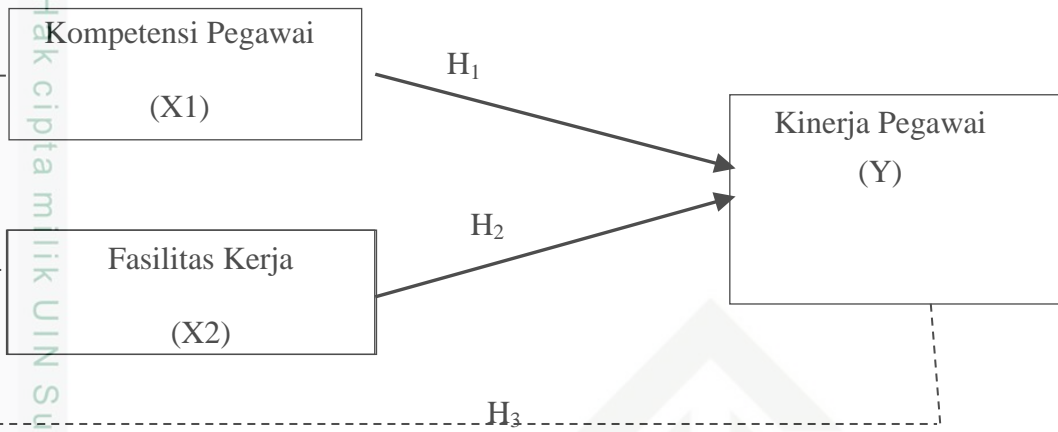
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

			teralisasi.	
4	Anitha Tahir (2020)	Pengaruh Kompetensi SDM dan gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang	Terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap keppuasan kerja ASN,terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasn kerja.	Persamaannya terdapat pada pembahasan mengenai kmmpetensi kerja, perbedaanya terdapat padaa pembahasan mengenai gaya kepemimpinann dan kepuasan kerja.
5	Intan Andini Putri (2019)	Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Adam Bengkulu.	Berdasarkan penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa analisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu yaitu sudah dilakukan dengan baik.	Persamaanya terletak pada Variabel independent Penilaian Kinerja. Perbedaanya terletak pada variabel independent Pembiayaan.

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

H. Model Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat untuk menggambarkan apakah Pengaruh Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.



Sumber: Olahan Penulis, 2024

Keterangan :

———— Pengaruh secara parsial

- - - - - Pengaruh secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

I. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kompetensi Pegawai (X1)	kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Dessler, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan/Keterampilan 4. Nilai 5. Sikap (Sutrisno,2012)
Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersdianya tempat ibadah, tempat olahraga, balai pengobatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja (Sabri dan Susanti,2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar.
Kinerja Pegawai(Y)	kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. (Sutrisno, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme 2. Proporsional 3. Akuntabel 4. Efektif dan Efisien (Muchlisa Eka Putri)

Sumber : Data Olahan Penulis, 2024

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu kesimpulan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dinamakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta empiris yang terjadi yang diperoleh dari pengumpulan data.²²

H^{01} : Diduga terdapat pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.

H_{a1} : Diduga tidak terdapat pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.

H_{02} : Diduga terdapat pengaruh fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.

H_{a2} : Diduga tidak terdapat pengaruh fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.

H_{03} : Diduga Kompetensi Pegawai (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas.

²²Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2017),



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian adalah *Field Raised* dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan menggunakan pendekatan kausal.²³ Penelitian kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung.

Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kempas. Lokasi tersebut relevan dengan tujuan penelitian karena merupakan lingkungan di mana terjadinya masalah mengenai pelayanan. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan wawasan yang berharga tentang keberhasilan pelayanan di lingkungan pemerintah, yang merupakan topik yang penting dalam konteks reformasi birokrasi dan efisiensi administrasi publik. Hal ini bertujuan untuk membantu mengatasi permasalahan yang ada di kantor Camat Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

²³ Nanang Martono, *Metode penelitian Kuantitatif analisis isi dan analisis data sekunder*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012), Cet. Ke-5, h. 75.



Hak ipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak ipta Dilindungi Undang-Undang

C. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek adalah pihak yang berkaitan dengan yang diteliti (informan atau narasumber) untuk mendapatkan informasi terkait data penelitian yang merupakan sampel dari sebuah penelitian. Subjek penelitian dapat memberikan informasi mengenai data penelitian yang dapat menjelaskan karakteristik subjek yang diteliti.²⁴

b. Objek Penelitian

Objek adalah sifat, karakteristik, atau nilai dari seseorang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.²⁵ Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di kantor Camat Kempas.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Jenis data dan sumber data untuk penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber pertama tempat objek penelitian dilakukan.²⁶ Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kuisisioner responden yang merupakan pegawai yang berada di kantor Camat Kempas.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2019), h. 397.

²⁵ *Ibid*, h. 397

²⁶ Syofian Siregar, *Metode penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2013),h.16.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

E. Teknik Pengumpulan Data

2. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya.²⁷ Data sekunder ini didapatkan dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan seperti buku, jurnal, internet, serta dokumen mengenai dana Keuangan yang didapat dari institusi pemerintahan yang bersangkutan dan lain sebagainya..

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penyusunan skripsi ini yang menjadi sumber data penelitian adalah data primer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Maka sarana untuk memperoleh data dan informasi tersebut adalah:

1. Angket (Kuesioner)

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk kuesioner. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya. Jenis angket yang dipilih yaitu angket tertutup yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Angket disebarluaskan melalui media elektronik dalam pengumpulan data primer. Adapun persyaratan

²⁷ *Ibid.*, h.17.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden yang mengisi angket merupakan pegawai dikantor Camat Kempas.

Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan. Dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Tingkat Skala rikert

No	Jawaban	Notasi	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber, Sugiono, 2017.

Adapun alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup adalah untuk memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban dan untuk menghemat keterbatasan waktu penelitian.

2. Wawancara (*Interview*)

Penulis melakukan wawancara dengan pegawai di kantor Camat Kempas untuk mengetahui tentang strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pelayanan, termasuk penggunaan teknologi informasi dalam administrasi.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap fakta-fakta dilapangan mengenai permasalahan penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.²⁸

²⁸ Abu Bakar Rifa'i, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), h. 90.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Observasi dilakukan pada tahun 2023. Penulis melakukan pengamatan secara langsung dan tidak langsung, pengamatan secara langsung dilakukan dengan menemui salah satu pegawai yang ada dikantor Camat Kempas. Beliau memeberikan arahan dan penjelasan mengenai standarisasi dan waktu penyelesaian pelayanan yang ada dikantor Camat kempas, sedangkan pengamatan tidak langsung diakukan dengan mengumpulkan data dari penelitian sebelumnya, data yang bersumber dari internet. Sebagai bukti dari pengumpulan data secara observasi maka penulis melampirkan dokumentasi.

4. Dokumentasi

Gottschalk mengatakan di dalam buku Imam Gunawan bahwa dokumentasi secara garis besar adalah bukti apapun yang didasarkan pada sumber apapun, baik itu tertulis, lisan, bergambar, atau arkeologi.²⁹ Dalam penelitian ini data dokumentasi merupakan data pendukung agar memperkuat keilmiah penelitian ini.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

²⁹ Imam Gunawan, *Metode penelitian kualitatif teori & praktik*, (Jakarta: PT Bumi aksara, 2013), h.175.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesimpulannya.³⁰ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada Di Kantor Camat Kempas berjumlah 34 Orang.

Tabel 3. 2
Tabel Nama Populasi

No	Nama	Jenis Kelamin
1	Sumitro, SE	Laki-Laki
2	H Zakaria, Sp, M.Si	Laki-Laki
3	Hasri, SE	Laki-Laki
4	Rosmadi Iswan, Amk	Laki-Laki
5	Susilawati, SH	Perempuan
6	Tonifudin, SH	Laki-Laki
7	Helmi	Laki-Laki
8	Dedi Ahmad	Laki-Laki
9	Moh. Zikril Hakim	Laki-Laki
10	Ramadayani, SE	Laki-Laki
11	Ayu Safitri	Perempuan
12	Rita Seriani	Perempuan
13	Ahmadi	Laki-Laki
14	Siti Arbaiyah	Perempuan
15	Muhammad Yamin	Laki-Laki
16	M. Agus Pallovi	Laki-Laki
17	Harmonis, S.IP	Laki-Laki
18	Nurasiah, SE	Perempuan
19	Sumarlin, SE	Laki-Laki
20	Oyong Liza, S.Sos	Perempuan
21	Dedek Kurniadianto, S.pd	Laki-Laki
22	Hepni, S.Kom	Laki-Laki
23	Wahyuni, S.Tp	Perempuan
24	Asnan, S.Kom	Laki-Laki
25	M. Nasir	Laki-Laki
26	Robi, A.Md	Laki-Laki
27	Rozali	Laki-Laki
28	Juni, S.p	Laki-Laki
29	Saipul, S.Kom	Laki-Laki
30	Tiara Ramadani	Perempuan
31	Abdul Sidik	Laki-Laki
32	Sugeng Harianto	Laki-Laki
33	M. Amin	Laki-Laki
34	Ulfa Niatul Khasanah	Perempuan

Sumber: Kantor Camat Kempas

³⁰ Su16giono, *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diselidiki dan dapat dianggap untuk mewakili keseluruhan populasi.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau *sensus*, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi.³¹ responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Camat yang berjumlah 34 orang.

G. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan dapat ditarik kesimpulannya.³²

Variabel independen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab

³¹ Sugiono, *op. cit.*, h. 75.

³² Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 38



atau timbulnya variabel dependen (terikat).³³ Variabel independen pada penelitian ini adalah Kompetensi Pegawai sebagai (X1) dan Fasilitas kerja sebagai (X2).

Variabel dependen atau yang dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang menjadi akibat, karena terdapatnya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y).

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau diangkakan. Menurut Sugiono, analisis data berarti “Analisis data adalah kegiatan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau data dari sumber data lain. Kegiatan analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel masing-masing responden, menyajikan data untuk setiap topik, dan melakukan perhitungan untuk menjawab untuk merumuskan masalah dan melakukan perhitungan pada yang disajikan untuk menguji hipotesis.

I. Uji Kualitas Data

1. Uji Validasi

Validitas adalah penelitian yang digambarkan sebagai derajat ketelitian instrumen penelitian dalam hubungannya dengan isi yang diukur atau makna yang sebenarnya. Paling tidak yang dapat kita lakukan untuk

³³ *Ibid*, h. 69.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menentukan validitas alat pengukuran adalah dengan membangun kedekatan dengan apa yang kita yakini sebagai pengukuran.³⁴

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis *item*, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada *item* yang tidak memenuhi syarat, maka *item* tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyon yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien korelasi r 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid,
- 2) Jika koefisien korelasi r 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

X_i = Variabel independen (variabel bebas)

Y_i = Variabel dependen (variabel terikat)

n = Jumlah responden (sampel)

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah perkalian variabel bebas dan variabel terikat

³⁴ Lijan P. Sinambela dan Sarton Sinambela, *Metode penelitian kuantitatif teoritik dan praktik*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2021), h. 26.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Reabilitas

Yang dimaksud dengan reabilitas adalah derajat konsistensi/keajengan data dalam interval waktu tertentu. Berdasarkan definisi di atas maka maksud dari reabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, keakutaran, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut. Suatu alat dianggap realibel jika pada beberapa kali pengukuran terhadap subyek penelitian memperoleh hasil yang relative sama. Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows* versi 23.0 untuk jenis pengukuran interval.

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi residual. Dalam kondisi baik ada residu yang terdistribusi normal. Tentukan apakah data variabel X dan Y yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.³⁵

2. Uji Heteroskedastisitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut sebagai

³⁵ Widodo, *Metode Penelitian populer & praktis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017), Cet. Ke-1, h.111.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.³⁶

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orgonal.

K. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yang merupakan alat untuk memprediksi permintaan masa depan berdasarkan data masa lalu dan untuk menentukan pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Satu-satunya perbedaan dalam menerapkan metode ini adalah jumlah variabel independen yang digunakan. Salah satu penerapan metode regresi berganda adalah penggunaan jumlah variabel bebas lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel terikat.³⁷

Rumus Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y: Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X1: Kompetensi pegawai

³⁶ Singgih Santoso, *Mahir Statistik Parametrik*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), h. 199.

³⁷ Sugiyono, *op.cit.*, h. 301.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2: Fasilitas Kerja

b1: Koefisiensi regresi untuk Kompetensi pegawai

b2: Keofisiensi regresi untuk Fasilitas Kerja

e: Error

1. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial/individu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini digunakan uji t (ttest) dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$). Uji hipotesis dengan uji t pada tingkat signifikan 0,05 untuk masing-masing variabel bebas dengan dua sisi masing-masing 0,025.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika df (derajat kebebasan) = $n-k$ maka t tabel $0,05(57) =$ lihat tabel t.

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- c) t_{tabel} dilihat dengan derajat bebas (*degree of freedom* = df) = $n-k$, $n =$ jumlah sampel = 60. $k =$ jumlah variabel yang digunakan, bernilai 3.
- d) Jika $t_{hitung} >$ (lebih besar) t_{tabel} maka Hipotesis Kerja (H_a) diterima dan Hipotesis Observasi (H_0) ditolak, atau jika $\alpha = 5\% =$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0,05 lebih besar dari probabilitasnya/nilai signifikansinya.

- e) Jika $t_{hitung} < (\text{lebih kecil}) t_{tabel}$ maka Hipotesis Kerja (H_a) ditolak dan Hipotesis Observasi (H_o) diterima, atau jika $\alpha = 5\% - 0,05$ lebih kecil dari probabilitasnya/nilai signifikansinya.

Hipotesis Observasi (H_o) : H_o : artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis Alternatif (H_a) : H_a : artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.³⁸

2. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model (simultan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Berikut kriteria pengambilan keputusan menurut Priyatno adalah:

- a) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig. } F \geq \alpha$ (0,05)
- b) H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. atau $\text{sig. } F \leq \alpha$ (0,05).

³⁸Widodo, *op.cit.*, h. 443.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah ukuran penting dalam regresi karena dapat menentukan apakah model regresi diestimasi menggunakan data nyata atau tidak. Menurut Ghozal, koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol), berarti variabel independen mampu memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.³⁹

³⁹ Bisma Indrawan Sany dan Rina Kariawati Dewi, Pengaruh Net Interest Margin (NIM) terhadap Return on Asset (ROA) pada PT Bank pembangunan, dalam *E-Bis*, Vol 4., No.,1, (2020), h.84.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis Hasil dari analisis uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk variabel Kompetensi Pegawai (0,006) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t\text{-hitung} = 2,965 > t\text{-tabel} 2,03951$. Berdasarkan hasil analisis uji T didapatkan $t\text{-hitung} 2,965 > t\text{-tabel} 2,03951$ dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.
2. Sedangkan hasil dari analisis uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk variabel Fasilitas Kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t\text{-hitung} = 3,419 > t\text{-tabel} 2,03951$. Berdasarkan hasil analisis uji T didapatkan $t\text{-hitung} 3,419 > t\text{-tabel} 2,03951$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah.
3. Hasil dari analisis uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa nilai f-hitung sebesar 50,196 dengan f-tabel 3,30 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan nilai sig $0,000 <$

0,05 sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas.

4. Perspektif Ekonomi Syariah mengenai Kinerja pegawai di kantor camat kempas sesuai dengan indikator mengenai keseimbangan antara dunia dan akhirat dimana para pegawai menjalani kehidupan profesionalnya, berusaha untuk mencapai keberhasilan duniawi tanpa melupakan tujuan akhirat, Berbuat baik kepada orang lain, ikhlas dalam beramal, meningkatkan diri dan berkembang secara positif, Namun pada aspek tanggung jawab sosial dan profesionalisme belum terealisasi dengan baik dimana pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Adanya penambahan kompetensi pegawai demi melancarkan proses kegiatan yang ada di Kecamatan Kempas.
2. Adanya peningkatan fasilitas kerja terutama di bagian teknologi agar tercapainya pelayanan yang prima.
3. Dalam rangka membentuk kepribadian yang tangguh dan kokoh bagi pegawai, terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka diperlukan sikap kerja yang selalu disegani, di hormati dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- memiliki jiwa pengayom serta simpatik dalam melaksanakan tugasnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian serupa diharapkan dapat mengamati dan mengkaji lebih lanjut permasalahan Kantor Camat. Khususnya melalui pengembangan variabel selain Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Pelayanan ASN, untuk mencapai tujuan lain secara umum. Selain itu, juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif untuk memperoleh data dan informasi yang lebih akurat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*
 Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2019.

B. Buku

Ananta Dinda, 2022 *"Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik johan, Banda Aceh, Banda Aceh, Universitas Islam Negeri AR-Raniry Banda Aceh.*

Dianto Indra Wahyu, 2013 *"Analisis Kepuasan Konsumen Waroeng Steak & Shake Jl. Cendrawasih No. 30 Yogyakarta*

Gunawan Imam, 2013, *Metode penelitian kualitatif teori & praktik*, Jakarta: PT Bumi aksara.

Hikmawati Fenti, 2017, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

L. P Sinambela, 2011, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, Implementasi*, akarta: Bumi Aksara, 2011.

Martono Nanang, 2012, *Metode penelitian Kuantitatif analisis isi dan analisis data sekunder*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Mashun Mohammad, 2006, *Pengukuran kinerja sektor pelayanan public*, Yogyakarta: BPTE.

Rahmayanty Nina, 2013, *Manajemen Pelayanan Prima*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rifa'i Abu Bakar, 2021, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Suka-Press UIN Sunan Kalijaga

Santoso Singgih, 2019, *Mahir Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sarton Sinambela dan Lijan P. Sinambela, 2021, "*Metode penelitian kuantitatif teoritik dan praktik*", Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Sarton Sinambela dan Lijan P. Sinambela, 2021, "*Metode penelitian kuantitatif teoritik dan praktik*", Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Siregar Syofian, 2013, *Metode penelitian kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia group.

Sugiono, 2015, *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2019).

Widodo, 2017, *Metode Penelitian populer & praktis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.

C. Jurnal dan Skripsi

Agustina Supriatna Riana, 2020, "*Pengaruh Kuallitas Pelayanann dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pemiko Batam Di Mal Pelayanan Publik Kota Batam*, Skripsi : Universitas Putera Batam, 2020.

Akbar Ali, 2017, "*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.

Ananta Dinda, 2022, "*Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik johan, Banda Aceh*, Skripsi: Universitas Islam Negri AR-Raniry Banda Aceh, 2022.

Anisa, *Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Industri Kelor CV. Tri Utami Jaya*, (Skripsi: Universitas M.uhammadiyah Mataram).

Arif Nuralia, 2019, "*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Aska Kabupaten sinjai*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Arifianto Nanang, 2021, “Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Kecamatan Pudak Kabupaten Ponorogo,” *Artikel* 10.
- Asniwati dkk, 2019, ‘ Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah’, *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, Voll1., No., 2
- Asyaro Isna, 2020 “*Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, Dan Lingkungan Islami Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah Di BRI syariah KC Semarang*”, Skripsi : Universitas Islam Negri Walisongo Semarang, 2020.
- Bisma Indrawan Sany dan Rina Kariawati Dewi, 2020, “Pengaruh Net Interst Margin (NIM) terhadap Retrunt on Asset (ROA) pada PT Bank pembangunan, dalam *E-Bis*”, Vol 4., No.,1.
- Deni Wahyu Eka Wijaya dkk, 2021, ‘ Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk’, *Jurnal Of Law,Adminitrasion, and Social Science*, Voll 1., No.,2.
- Devintania Pristi, 2018, *Analisis Survei Kepuasan Masyaraakaat Terhadap Pelayanan Terpadu Administratif Kecamatan*, Skripsi: Malang: Universitas Brawijaya 2018.
- Dwi Mardiyanti Della, 2023, ”*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi*”, Skripsi : Universitas Batanghari Jambi, 2023.
- Firdaus Muhammad Rio, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai, Jakarta* (Skripsi: Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hasbi, 2020, ‘Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja aparatur sipil Negara’, *Jurnal Ekonoomi*, Vol. 1.
- Irwana A, 2017, ”*Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Sumbar Alfaria Trijaya Tbk. Dimakasar*, Skripsi : Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ismi Julaili, 2021 “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau*, Skripsi: Universitas Islam Riau Pekanbaru 2021.

Julia Mercy Juliet Monde,dkk, 2022 “*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan*’, *Jurnal Productivity*,Vol. 3 No.2.

Julia Mercy Monde Juliet dkk, 2022, ‘*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan*’, *Jurnal Productivity*,Voll., 3 No., 2.

Khansa, 2020, ‘*Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen*’, *Jurnal STIE Ekonomi*, Vol XX, No XX.

Putri Muchlisa Eka, 2014, *Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Di Kabupaten Luwu*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar).Sanjaya Rido, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi syariah,Lampung* (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).

Rina Kariawati Dewi dan Bisma Indrawan sany,2020, *Pengaruh Net Interst Margin (NIM) terhadap Retrunt on Asset (ROA) pada PT Bank pembangunan*, dalam *E-Bis*, Vol 4., No. 1.

Riyanda Muhammad, 2017, “*Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*, Skripsi: Universitas Negri Yogyakarta, 2017.

Rohman Abdur, 2017 “*Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Bengkel Mr. Montir Citayam*”, Skripsi: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah, 2017.

Rumiyanti, 2018, ”*Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Ditinjau Dari Prspektif Ekonomi Islam,Lampung*, Skripsi: Universitas Islam Negeri Intan Lampung.

Saefurrohim Muhamad, 2020, “*Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Brunosari Kecamatan Bruno Kabupaten Purworejo Skripsi: Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, 2020.

Titis Indrawati, 2021, “*Analisis Kompetensi Karyawan Pada CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo Dalaam Perspektif Islam*”, Ponorogo, Skripsi: Universitas Islam Negri Ponorogo, 2021.

Wahyu Dianto Indra, 2013 “*Analisis Kepuasan Konsumen Waroeng Steak & Shake Jl.Cendra wasih No.30 Yogyakarta*”, Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

Yandi Albertus dkk,2023, ‘*Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat*’, *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis*, Voll 4., No 1.

Yustika Suharni, 2022, “*Pengaruh Fasilitas Kerja Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Merah Aceh*” Skripsi :Universitas Islam Negri Ar-Raniry, 2022.

Zainal, 2017, *Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.



PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul :**Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kempas Perspektif Ekonomi Syariah**, yang ditulis oleh:

Nama : Afria Nurmalinda
Nim : 12020521493
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 November 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag
Sekretaris
Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak, CA
Penguji I
Dr. Jonnius, SE., MM
Penguji II
Nur Hasanah, SE., MM

Mengetahui
 Plt Wakil Dekan I

Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA.
 NIP. 19711006 200212 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Himpunan Alumni UIN Suska Riau
 Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau