

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Nurhidayanti¹⁾, Azhari Akmal Tarigan²⁾, Syukri Albani Nasution³⁾

^{1,2,3} Program Pascasarjana Ekonomi Syariah, UIN Sumatera Utara

*Email korespondensi: nurynurhidayantii@gmail.com

Abstract

Performance or performance is a description of the level of achievement of the implementation of a program of activities or policies in realizing the goals, objectives, vision and mission of the organization as outlined through the strategic planning of an organization. Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with with the responsibilities assigned to him. The purpose of this study was to determine the direct and indirect effects of compensation, motivation, job satisfaction on performance at RSUD Dr. Pirngadi Medan City. This research method uses a quantitative approach with path analysis and uses the SPSS version 20.0 program. This study uses a questionnaire with a sample of 100 respondents. The results of this study indicate that the compensation variable, motivation, on job satisfaction through performance is 54.5% and the remaining 45.5% is influenced by other variables. While the compensation variable, motivation on job satisfaction is 55.7% and the remaining 44.3% is influenced by other variables. intervention at RSUD Dr. Pirngadi Medan City with 95% confidence level and 5% error rate. Maqashid al-shari'ah can be interpreted as God's goal as shari' in establishing an integrated law for his servants. The essence of maqashid al-syari'ah is to realize goodness while avoiding evil or attracting benefits (masalah).

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Performance, Maqashid Syariah

Saran sitasi: Nurhidayanti., Tarigan, A. A., & Nasution, S. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2995-3002. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6781>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6781>

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan

sumber saya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (efforts) oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi. (Maiyulia Fitri, 2017)

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan.

Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan. Perusahaan jasa juga tidak terlepas dari usaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara terus menerus juga di terapkan pada organisasi yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit. Rumah sakit selalu dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada pasien dan meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawan agar selalu baik. Mengingat kinerja karyawan tidak selalu mengalami kenaikan, ada kalanya kinerja karyawan juga mengalami penurunan. (Dimas dan Rini, 2015)

Salah satu pelayanan jasa yang bergerak dibidang kesehatan yang ada di Provinsi Sumatera Utara adalah RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Menurut Frans, selaku pegawai di Instalasi Sistem Informasi Rumah Sakit Dr. Pirngadi Kota Medan, para pegawai pada umumnya belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini masih sangat banyak yang perlu ditingkatkan dari segi kinerja pegawai yang ada di rumah sakit. Dikarenakan masih seringnya pegawai yang melalaikan kedisiplinan waktu, seperti tidak tepat waktu saat datang, atau hanya absen saja, namun mereka para pegawai memiliki loyalitas tinggi dan saling tolong-menolong.

Kondisi tersebut terjadi tentu saja bukan tanpa sebab. Paling tidak ada faktor/variabel yang potensial mempengaruhi hal itu seperti motivasi kerja dan kompensasi. Motivasi kerja sebagai ekspresi dari dorongan, keinginan, dan tingkat kesediaan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu dengan sebaik-baiknya. Motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai standar, berkualitas tinggi, dan tepat waktu, yang kemudian menghasilkan kinerja yang optimal (George, J.M. dan Jones, 2005). Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti bahwa motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Rahmayanti, 2015)

Disamping itu, menurut Nurul R, masih ada beberapa pegawai yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak pegawai yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Belum dilaksanakannya *job description* yang sudah dibuat secara maksimal oleh pegawai rumah sakit akan berdampak pada hasil penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit. Perlu dilakukan upaya untuk memotivasi serta memberikan kompensasi pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai *job description* yang sudah ditetapkan. Apabila ini tidak dilakukan maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja serta menurunnya kualitas pelayanan kesehatan yang selamaini sudah cukup baik. Upaya memotivasi dan memberikan kompensasi dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Uraian latar belakang masalah diatas menjadi dasar penulis tertarik meneliti kinerja pegawai dengan kajian yang lebih kompleks dan mendalam dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Maqasid Syariah Di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan”

2. METODE

Jenis penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif. Deskripsi kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data-data dan angka-angka yang telah diperoleh dari sumber data lalu hasil temuan dideskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu objek sehingga mendapatkan suatu gambaran yang jelas dari temuan penelitian. Adapun lokasi penelitian yang peneliti lakukan adalah pegawai RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan yang berada di Jl. Prof. HM. Yamin Sh No. 47, Perintis, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian adalah Januari 2022 – Mei 2022. Populasi yang menjadi objek penelitian ini memiliki kriteria: 1. Pegawai non medis yang ada di rumah sakit pringadi. Jumlah pegawai yang ada di Rumah Sakit Pringadi dengan kriteria tersebut adalah 1793 pegawai. Sumber data penelitian bersumber dari data primer dan skunder. Data primer penelitian ini diperoleh dari respon/jawaban dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner

yang sesuai dengan kondisi/situasi/perasaan yang dialami langsung oleh responden. Selanjutnya data sekunder sebagai alat pendukung penelitian ini bersumber dari berbagai literatur seperti jurnal-jurnal, buku-buku yang relevan, maupun berita online yang mendukung fakta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

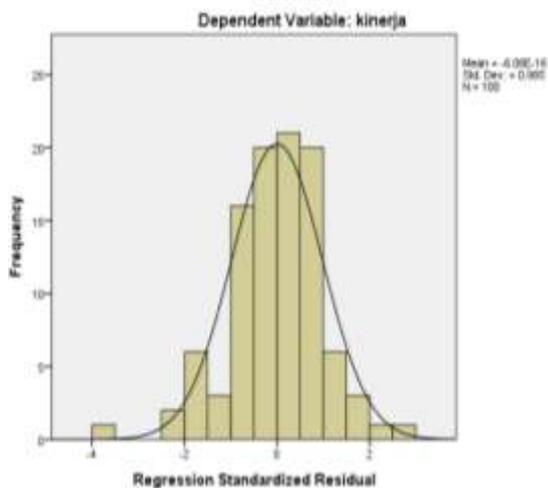
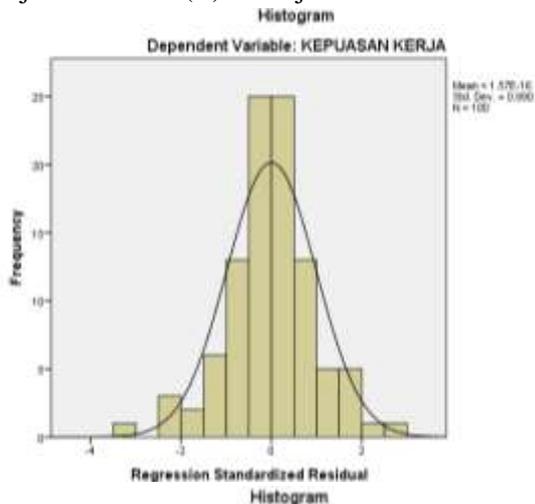
3.1. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan saat belum melakukan analisis sebenarnya. Dengan menggunakan program SPSS versi 20. Model regresi dikatakan baik jika memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji ini terlihat dari grafik histogram. Data berdistribusi normal apabila bentuk kurva sisi kiri dan kanannya hamper menyerupai lonceng yang sempurna dan kemiringan kurvanya cenderung seimbang.

Dengan hasil Uji Normalitas (I) Kepuasan Kerja dan Uji Normalitas (II) Kinerja

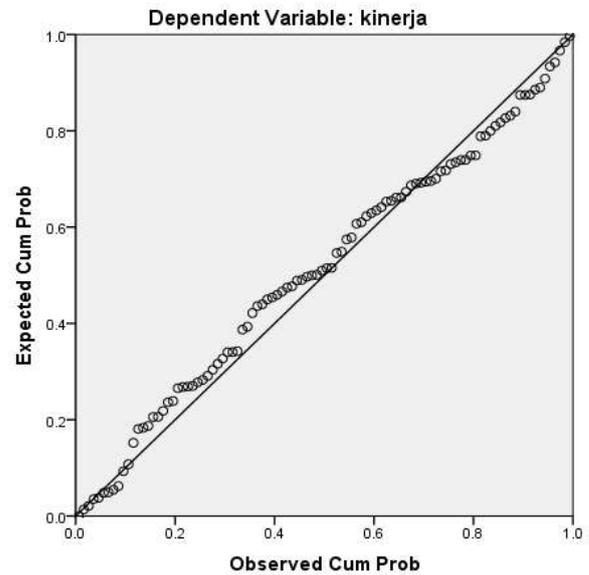


Uji Heteroskedasitas

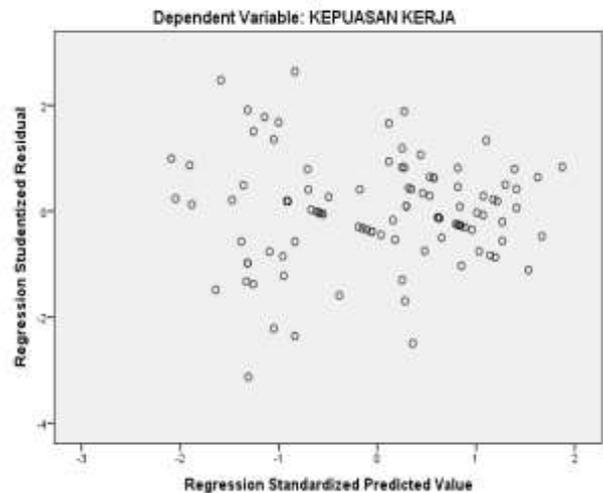
Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi kesamaan varians dan residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dengan hasil Uji Heterokedasitas (I) Kepuasan Kerja dan Uji Heterokedasitas (II) Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	24.111	6.285		3.836	.000		
1 Kompensasi	.277	.106	.260	2.634	.010	.755	1.326
Motivasi	.766	.178	.433	4.230	.000	.899	1.431
kepuasan kerja	-.201	.223	-.093	-.901	.370	.890	1.460

Dari hasil tersebut terdapat nilai *tolerance* pada masing-masing variabel yakni: kompensasi sebesar 0,755, motivasi sebesar 0,699, kepuasan kerja sebesar 0,690, dan nilai VIF yakni kompensasi sebesar 1,325, motivasi 1,325 dan kepuasan kerja 1.450 lebih kecil dari 10. Dengan begitu dapat disimpulkan antar variabel tidak terjadi *multikolinearitas*.

Hasil analisis Koefisien Determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.545 ^a	.297	.275	6.217	.909

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS versi 20.0)

Pada tabel tersebut terlihat nilai korelasinya atau yang disimbolkan dengan R sebesar 0.545 dan besarnya persentase atau koefisien determinan (*R square*) antara pengaruh variabel bebas (kompensasi, motivasi, kepuasan kerja) sebesar 0.297 atau 29.7% pengaruh kompensasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks maqashid syariah di RSUD Dr. Pirngadi kota Medan.

Pengaruh Langsung

Hasil pengaruh langsung

Hipotesis	Keterangan	Sig	Simpulan	R ²
1	H ₀ ditolak H _a diterima	0.004 < 0,05	Signifikan	0.545
2	H ₀ ditolak H _a diterima	0.000 < 0,05	Signifikan	
3	H ₀ diterima H _a ditolak	0.370 > 0,05	Tidak signifikan	
4	H ₀ ditolak H _a diterima	0.010 < 0,05	Signifikan	
5	H ₀ ditolak H _a diterima	0.000 < 0,05	Signifikan	

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS versi 20.0)

Pengaruh tidak Langsung

Hasil uji signifikansi pengaruh tidak langsung

Indirect effect	Zhitung	t _{tabel}	Simpulan
X ₁ terhadap Y melalui Z	7.878	1,660	Signifikan
X ₂ terhadap Y melalui Z	8.378	1,660	Signifikan

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS versi 20.0)

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($0.004 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.936 > 1.660$), maka kesimpulannya adalah H₀ ditolak H_a diterima. Dengan adanya kompensasi

yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai baik yang berbentuk kompensasi financial maupun kompensasi non financial maka akan muncul kepuasan kerja pada pegawai. Oleh karena itu kompensasi merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Tamimi, yang menunjukkan pengaruh kompesasi terhadap kinerja (Akmal dan Tamimi, 201). Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Hasibuan yang menyatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai kepuasan kerja.

3.2.2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($0.000 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.124 > 1.660$), maka kesimpulannya adalah H₀ ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkat kebutuhana yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja seerta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran serta kemampuan berkomunikasi, bekerjasama, ketepatan waktu dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini serta semakin meningkatnya kinerja pegawai baik dari segi kualitas dan kuantitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0.370 > 0.05$) dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0.901 < 1.660$), maka kesimpulannya adalah H_0 diterima H_a ditolak. Berkaitan dengan kerangka teori yang terlihat bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji memadai, jaminan kesejahteraan karyawan, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja mendukung promosi dan sebagainya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Walaupun demikian, penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Mira et al. yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif namun hubungannya tidak terlalu kuat. Selain itu hasil penelitian Nabawi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh tingginya nilai konstanta (nilai a) dan rendahnya nilai koefisien kepuasan kerja.

3.2.4. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0.010 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.634 > 1.660$), maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak H_a diterima. Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Tujuannya ialah untuk menciptakan kesadaran bersama dalam bekerja diantara pegawai agar dapat sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian kompensasi, pegawai bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menciptakan kinerja yang baik juga. Kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja pegawai.

Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi pula usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan

semakin rendah kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat menyebabkan pegawai berpindah tempat perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, pegawai tersebut akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.

3.2.5. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0.000 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.230 > 1.660$), maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak H_a diterima.

Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya. Kepentingan pribadi pada anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedarmayanti yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Kebutuhan sesuatu keadaan internal tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan variabel penting dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Dalam hal ini, semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, sesuai dengan penelitian (Sugiharjo dan Aldata, 2018). motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

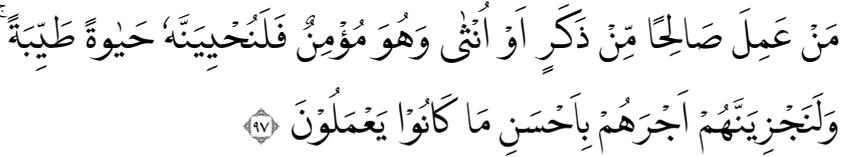
3.2.6. Hubungan Maqashid Syariah terhadap Kinerja (Y)

Konsep Indeks Maqashid Syariah, terdapat tiga tujuan syariah yang diambil dari konsep maqashid syariah, yaitu: (1) Tahzibul Fardi (*Mendidik Individu*), (2) Iqamah al Adl (*Menegakkan keadilan*), (3) Masalahah (*Kepentingan publik*). Namun pada perkembangan pemikiran kontemporer, saat ini terdapat pendapat mengenai maqashid syariah yang

ditambahkan menjadi tujuh maqashid syariah, yaitu menjaga sosial dan menjaga lingkungan. Perkembangan masyarakat dan terdapat fenomena pengabdian bahkan sudah bersifat merusak lingkungan dan keadaan masyarakat, terdapat gagasan memperluas *maqashid al-syariah* dengan memelihara lingkungan (*hifz albiah*) dan memelihara sosial. Mulawarman, dkk, 2018)

No	Instrument Analisis Dengan Indikator Kinerja	Alasan Maqashid Syariah	Analisa
1	Disiplin/ Tepat waktu	<i>Hifdz Ad-din</i> <i>Hifdz al-mal</i>	<p>Hukum Islam mengajarkan kita untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berlaku adillah engkau dalam setiap keadaan seperti yang terkandung dalam Alquran Surah An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:</p> <p style="text-align: center;"> ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾ </p> <p>Artinya: <i>Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku Adil dan berbuat kebajikan, memberikan bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.</i></p> <p>Untuk itu pegawai yang menerapkan kedisiplinan dalam bekerja akan mendapatkan pengaruh positif seperti menerima reward/ naik gaji, mampu mempertahankan pekerjaan agar tidak dipecat, naik pangkat apabila pegawai tersebut mampu untuk melakukan pekerjaan dengan dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku.</p>
2	Tanggung Jawab	<i>Hifdz Ad-din</i>	<p>Karena dalam Islam diajarkan tentang bekerja penuh dengan tanggung jawab seperti yang terkandung dalam Alquran Surah At-Taubah Ayat 105 yang berbunyi:</p> <p style="text-align: center;"> ﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾ </p> <p>Artinya: <i>Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.</i></p> <p>Tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan terkait dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepada pegawainya.</p>
3	Inisiatif	<i>Hifdz al-aql</i>	<p>Pegawai memiliki kreatifitas yang berkaitan dengan daya fikir dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan</p>

No	Instrument Analisis Dengan Indikator Kinerja	Alasan Maqashid Syariah	Analisa
			<p>selalu menjegal inisiatif pegawai maka organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk.</p> <p>Agama kita adalah agama berpikir, di dalam agama kita, kita sering dilatih untuk berfikir. Dalam Al-quran terdapat lebih dari 640 ayat yang mendorong manusia untuk berfikir. Oleh karena itu kita, diperintahkan oleh Syari'at untuk menggunakan akal pikiran kita. Allah telah mengistimewakan manusia dibandingkan dengan makhluk lainya dengan adanya akal dan kecerdasan yang tinggi.</p> <p>seperti yang terkandung dalam Alquran Surah Ali Imran Ayat 65 yang berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">يَا هَلْ كِتَابٍ لِمَنْ تَحَابُّونَ فِي إِبْرَاهِيمَ وَمَا أَنْزَلْنَا التَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ إِلَّا مِنْ بَعْدِهِ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴿٦٥﴾</p> <p>Artinya: wahai ahli kitab ! Mengapa kamu berbantah-bantahan tentang Ibrahim, padahal Taurat dan Injil diturunkan setelah dia (Ibrahim) Apakah kamu tidak mengerti?</p> <p>Berkenaan dengan kebiasaan berpikir tertib, agama dipandang oleh sementara orang mempunyai peranan terhadap rendahnya kreativitas manusia. Agama dipandang sangat menekankan ketaatan seseorang kepada norma-norma. Sehingga, karena kebiasaan berpikir dan bertindak berdasarkan norma-norma itulah semangat atau niatan untuk berkreasi menjadi terhambat. Pandangan ini dinilai oleh pendapat lain sebagai pandangan yang tidak mengenal esensi agama. Menurut pendapat terakhir ini, agama diciptakan Tuhan agar kehidupan manusia menjadi lebih baik. Islam misalnya, dilahirkan agar menjadi petunjuk bagi alam semesta (rahmatan lil 'alamin).</p>
4	Kualitas Kerja	Hifdz al-aql	<p>Berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menunjukkan hasil kerja yang ditinjau dari segi kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.seperti yang terkandung dalam Alquran Surah Ash- Sharh Ayat 7 yang berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾</p> <p>Artinya : Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).</p> <p>Dia menyebutkan yang pertama, “Jika engkau telah selesai dari urusan akhiratmu maka fokuslah dan seriuslah untuk ibadah selanjutnya.” Dan banyak perkataan salaf akan hal ini, di antaranya:</p> <p>Jika engkau telah selesai dari sholat maka seriuslah untuk berdoa</p> <p>Jika engkau telah selesai dari tasyahhud maka berdoalah untuk dunia dan akhiratmu</p> <p>Jika engkau telah selesai dari mendakwahkan risalah maka tegaklah untuk berjihad</p> <p>Jika engkau telah selesai dari perkara-perkara yang wajib maka tegaklah untuk melaksanakan perkara-perkara yang sunnah</p>
5	Kuantitas Kerja	Hifdz al-aql	<p>Berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu periode</p>

No	Instrument Analisis Dengan Indikator Kinerja	Alasan Maqashid Syariah	Analisa
		<i>Hifdz al-nafs</i>	<p>tertentu.seperti yang terkandung dalam Alquran Surah An- Nahl 97 yang berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">  </p> <p><i>Artinya: barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.</i></p> <p>Dengan itu di dalam dunia kerja seorang pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.</p>

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian dan analisis. Peneliti menemukan bahwa secara parsial lingkungan sosial tidak berpengaruh langsung terhadap kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Selanjutnya kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja sedangkan untuk motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Maqashid al-syari'ah dapat diartikan sebagai tujuan Allah sebagai shari' dalam menetapkan hukum yang terintegrasi terhadap hambanya. Inti dari maqashid al-syari'ah adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan atau menarik manfaat (masalah), dalam hal ini terciptanya kebaikan diantara pegawai di RSUD Pringadi Medan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat abntuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing, Kepala Program Studi, Pihak yang telah memberikan kerjasama yang baik dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

George, J.M. & Jones, G.R. 2(005)*Understanding and managingorganizational behavior* (4th ed.). (New Jersey: Upper Saddle Rive.

Mingka, A. (2013). *Maqashid Syariah Dalam Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Jakarta: Iqtishad Publishing.

Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851.

Mulawarman, A. D., Kamayanti, A., Manzilati, A., Djalaluddin, A., Sonhaji, S., Tumirin, T., ... & Nurindrasari, D. (2018). Akuntansi syariah untuk rumah sakit teori, prinsip, dan praktik

Nasution, M. S. A., & Nasution, R. H. (2020). *Filsafat hukum & maqashid syariah*. Prenada Media.

Rahmayanti, (2014) *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda*.*Journal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol.2 No. (2): 215-229. 2014.

Rahmayanti,, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.

Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.