

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PONDOK  
PESANTREN QODRATULLAH LANGKAN BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MU'AMAR PASCAR WILMAR**

**NPM. 2001110003.P**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDIANANTI  
2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mu'amar Pascar Wilmar  
Nomor Pokok/NPM : 2001110003.P  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN QODRATULLAH LANGKAN BANYUASIN

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 28 Maret 2024 Pembimbing I :

  
Ellen Sumiarni, SE., M.M  
NIDN : 0223116001

Tanggal 28 Maret 2024 Pembimbing II :

  
Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., M.M  
NIDN : 0205069001

39/PS/DFEB/24

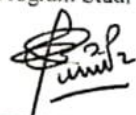
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M.S. Mikial, SE., M.Si.Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0122096301

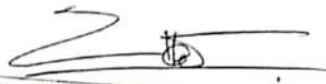
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mu'amar Pascar Wilmar  
Nomor Pokok/NPM : 2001110003.P  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PONDOK PESANTREN QODRATULLAH LANGKAN  
BANYUASIN

Penguji Skripsi :


Tanggal ..... 28 Maret 2024 ..... Ketua Penguji :

  
Ellen Sumiarni, SE., M.M  
NIDN : 0223116001

Tanggal ..... 28 Maret 2024 ..... Penguji I :

  
Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., M.M  
NIDN : 0205069001

Tanggal ..... 28 Maret 2024 ..... Penguji II :

  
H. Hisbullah Basri, SE., M.Si  
NIDN : 0212016201

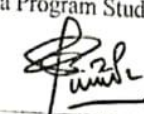
39 / 10 / 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Misy Mikial, SE., M.Si.Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto :*

*“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi ”*

*(QS. AL-QASHASH : 77)*

*Kupersembahkan*

*Kepada :*

*- Ibunda tercinta*

*- Keluarga besarku*

*- Para Pendidikku yang*

*hormati*

*- Teman - teman*

*seperjuangan*

*- Almamater ku*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mu'amar Pascar Wilmar  
Nomor Pokok/NPM : 2001110003.P  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Starta I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2024



Mu'amar Pascar Wilmar

## KATA PENGANTAR

Kinerja karyawan adalah bagian penting yang tidak bisa terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi atau insentif. Sehingga dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh suatu kinerja yang diinginkan dan dapat dibanggakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri, SE. M.Si, selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Ellen Sumiarni, SE. MM, selaku Dosen Pembimbing Satu yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE. M.M, selaku Dosen Pembimbing Dua

yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Abuya H. A. Syafiq Hidayatullah Al-Hafizh, selaku Pimpinan Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Bapak Ust. Sudarto, S. Sos. I, selaku Kepala Madrasah Diniyyah Putra Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangnya. Aamiin.

Palembang,      Maret 2024

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR DIAGRAM.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan .....	11



2.1.1.1	Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	11
2.1.1.2	Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	13
2.1.1.3	Dimensi Pendidikan dan Pelatihan.....	16
2.1.2	Lingkungan Kerja .....	17
2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.1.2.2	Dimensi Lingkungan Kerja .....	18
2.1.3	Kompensasi .....	19
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi .....	19
2.1.3.2	Tujuan Kompensasi .....	21
2.1.3.3	Dimensi Kompensasi .....	22
2.1.4	Kinerja .....	23
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	23
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.4.3	Dimensi Kinerja .....	25
2.2	Penelitian Yang Relevan .....	27
2.3	Kerangka Berpikir .....	30
2.4	Hipotesis .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1	Tempat Penelitian .....	32
3.1.2	Waktu Penelitian .....	32
3.2	Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.1	Jenis Data Menurut Sumbernya .....	33

3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3	Populasi, Sample Dan Sampling .....	35
3.3.1	Populasi .....	35
3.3.2	Sample .....	36
3.3.3	Sampling .....	37
3.4	Rancangan Penelitian .....	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	38
3.5.1	Variabel.....	38
3.5.2	Defenisi Operasional .....	39
3.6	Instrumen Penelitian .....	41
3.6.1	Uji Validasi .....	41
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	42
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	42
3.7.1	Uji Normalitas .....	43
3.7.2	Uji Heterokedastisitas .....	43
3.7.3	Uji Multikolinieritas .....	44
3.8	Teknik Analisis Data .....	44
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi .....	45
3.8.3	Analisis Koefisien Diterminasi .....	46
3.9	Uji Hipotesis .....	46
3.9.1	Uji Simultan (Uji F) .....	46
3.9.2	Uji Signifikasi (Uji T) .....	48

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	50
4.1.1	Sejarah Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin .....	50
4.1.2	Struktur Organisasi Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin .....	56
4.1.3	Aktivitas Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin .....	58
4.1.4	Profil Responden .....	59
4.1.5	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	67
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	71
4.1.7	Hasil Uji Hipotesis .....	76

## **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	81
5.2	Saran .....	82

<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>84</b>
-----------------------	-----------

<b>LAMPIRAN</b>	<b>87</b>
-----------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan .....	27
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian .....	32
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i> .....	35
Tabel 3.3	Penarikam Sampel Karyawan.....	38
Tabel 3.4	Variabel dan Definisi Operasional .....	40
Tabel 3.5	Interprestasi Nilai (r) .....	46
Tabel 4.1	Data Sampel Penelitian .....	60
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden .....	60
Tabel 4.3	Usia Responden .....	61
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden .....	61
Tabel 4.5	Pengalaman Kerja Responden .....	62
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan .....	62
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja .....	64
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi .....	65
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan .....	68
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	69
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.16	Hasil Uji <i>Bootstrapping</i> .....	72
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolonieritas .....	75
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	76
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Diterminasi .....	77
Tabel 4.20	Hasil Uji Simultan (F) .....	78
Tabel 4.21	Hasil Uji Signifikasi (T) .....	78

## **DAFTAR DIAGRAM**

Diagram 1.1	Permasalahan Mengenai Pendidikan dan Pelatihan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin .....	5
Diagram 1.2	Permasalahan Mengenai Lingkungan Kerja di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin .....	6
Diagram 1.3	Permasalahan Mengenai Kompensasi di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin .....	7
Diagram 1.4	Permasalahan Mengenai Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin .....	8

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berpikir .....	30
4.1	Struktur Organisasi Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin .	57
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner .....	87
Lampiran 2	Tabulasi Data Responden.....	90
Lampiran 3	Hasil Olah Data SPSS.....	99
Lampiran 4	Surat Penelitian .....	111

## ABSTRACT

**MU'AMAR PASCAR WILMAR.** *The Influence of Education and Training, Work Environment and Compensation on Employee Performance at the Qodratullah Langkan Islamic Boarding School, Banyuasin (Under the guidance of Mrs. Ellen Sumiarni, SE., M.M and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE., M.M)*

*This research aims to examine the influence of education and training, work environment and compensation on employee performance. The respondents in this research were employees at the Qodratullah Langkan Banyuasin Islamic Boarding School. Based on the Slovin formula, the total sample in this study was 69 respondents. The hypothesis in this research uses multiple regression analysis.*

*The research results in the F test (simultaneous) show that education and training, work environment and compensation significantly influence employee performance. The results of the t test (partial) show that the work environment and compensation significantly influence employee performance. So, it can be concluded that education and training, work environment and compensation influence employee performance significantly, both simultaneously and partially.*

*Keywords: Education, training, compensation and employee performance.*



## **RIWAYAT HIDUP**

Mu'amar Pascar Wilmar, dilahirkan di Palembang pada tanggal 24 Juli 1993 merupakan anak kedua dari dua bersaudara dengan Ayah bernama Daulat dan seorang Ibu bernama Rusmala Dewi. Pertama kali menempuh pendidikan Sekolah Dasar dari tahun 1999 sampai lulus pada tahun 2005 di SD Negeri 171 (namanya pada saat itu) Palembang di Komp. Maskarebet Jl. H.A Dahlan, Kel. Talang Kelapa, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang. Kemudian dilanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama hingga selesai pada tahun 2008 di SMP Negeri 54 Palembang di Jl. H.A Dahlan (bersebelahan dengan SD sebelumnya), Kel. Talang Kelapa, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang. Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2011 di SMA SMA Negeri 13 Palembang di Jl. Adi Sucipto, Kel. Sukodadi, Kec. Sukarami, Kota Palembang. Pada tahun 2011 masuk Institusi Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang atau yang sekarang bernama UIN Raden Fatah dan lulus dengan gelar A. Md. pada tahun 2014. Sekarang tengah melanjutkan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,      Maret 2024

MU'AMAR PASCAR WILMAR

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini dunia sudah semakin modern dan tingkat persaingan di berbagai bidang juga semakin tinggi. Dalam hal ini peran dunia pendidikan sangat penting untuk menyiapkan sumber daya yang berkualitas dan mampu bersaing di era modern seperti saat ini. Pendidikan merupakan salah satu ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Dan di berbagai belahan dunia, negara-negara maju seperti Amerika, Cina dan Singapura telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya.

Tak terkecuali di Indonesia pun pendidikan juga menjadi salah satu hal utama yang diperhatikan. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan juga produktif. Hal tersebut dapat mendorong suatu negara maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Hal tersebut menjadi tugas dan tanggung jawab bagi Instansi seperti sekolah (negeri maupun swasta) dan lembaga seperti pondok pesantren, dan lain-lain. Sekolah atau pondok pesantren merupakan tempat yang memang dirancang khusus untuk pengajaran para murid (siswa/santri) secara formal dan informal di bawah pengawasan para tenaga pengajar. Untuk itu sekolah atau pondok pesantren harus

terus berbenah diri serta meningkatkan kualitas melalui prestasi.

anak didiknya. Keseluruhan kegiatan pendidikan seperti belajar mengajar, maka para tenaga pengajar seperti guru di sekolah atau ustad/ustazah di pondok pesantren memiliki peranan yang sangat penting.

Selain para tenaga pengajar, para karyawan lain seperti staf tata usaha, keuangan, dan lain-lain juga ikut turut dalam mendukung terjadinya proses kegiatan belajar mengajar agar bisa berjalan dengan baik dan tentunya memperoleh hasil yang diharapkan. Walaupun tugas dan peran para karyawan termasuk tenaga pengajar sulit untuk dilihat dan dibuktikan apakah kinerja mereka sudah baik atau tidak dari sudut pandang individual.

Untuk itu perlu untuk memahami kinerja yang baik dan tidak itu seperti apa dan bagaimana cara penilaiannya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan dilihat dari beberapa faktor salah satunya seperti pendidikan dan pelatihan yang karyawan terima, lingkungan tempat kerja dan kompensasi atau gaji karyawan. Untuk lebih memahami pengaruh faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Disamping program pendidikan, pentingnya program pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi institusi dan lembaga

pendidikan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas - fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Selain pendidikan dan pelatihan, kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin adalah lembaga pendidikan yang berbasis keagamaan dan umum yang telah berdiri sejak 1972 dan memiliki 3 madrasah yaitu Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA). Beralamat di Jl. Palembang-Jambi KM. 35, Desa Langkan, Kecamatan Banyuasin III, Kelurahan Banyuasin, Sumatera Selatan. Pondok Pesantren Qodratullah merupakan salah satu contoh madrasah yang kinerja gurunya sangat baik. Ini dapat dilihat dari prestasi santriwan-santriwati Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.

Pada bulan Mei 2019 lalu Ponpes Qodratullah telah 26 (dua puluh enam) kali menamatkan alumni Madrasah Aliyah setingkat SMA/SMK. Di antara Alumni, sejak tahun 2009 ada yang lulus pada Perguruan Tinggi melalui Beasiswa “Program Beasiswa Santri Berprestasi (PBSB)” yang digagas oleh Kementerian Agama RI. Selain Beasiswa tersebut di atas, juga ada program yang digagas oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu program beasiswa Santri Jadi Dokter (SJD), di antara yang telah lulus yaitu (Tomi Wibowo jurusan Pendidikan Dokter, Lebis Preska tahun 2010, Umi Kholifah tahun 2011, Brendi, Aprilita Noer Amelia, 2012), Eka Rahma (Jurusan Pendidikan Dokter, Luter Phindo tahun 2012), dan tahun 2013 Eriska Muharani juga lulus pada Jurusan Pendidikan Dokter UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

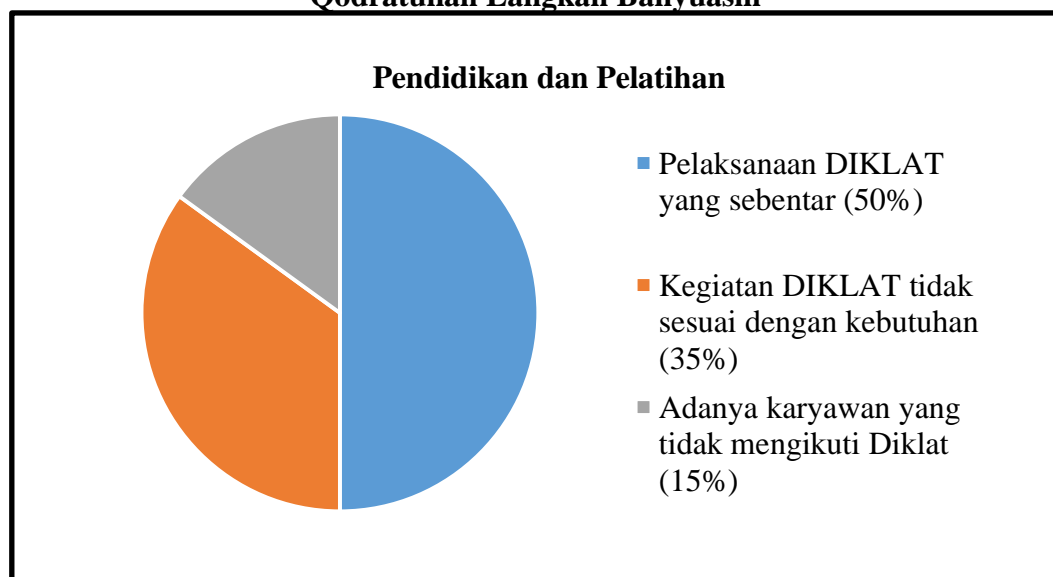
Di samping itu ada juga para antara alumni PP. Qodratullah sejak tahun 2015 sampai dengan sekarang melanjutkan ke Perguruan Tinggi di Timur Tengah, di antaranya: Sudan, Mesir, Yaman. Dan ada juga yang melanjutkan ke Perguruan Tinggi Agama dan Umum di Indonesia, TNI/Polri, pengelola Lembaga Pendidikan Keagamaan, ada yang berprofesi sebagai muballigh, PNS, tenaga kesehatan, dan lain-lain.

Melihat fenomena tersebut, maka penulis berkeinginan melakukan penelitian tentang apa yang membuat kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah sangat baik. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan, lingkungan kerja dimana karyawan berada dan kompensasi yang diberikan pihak pondok pesantren kepada karyawan.

Meski demikian dari semua prestasi yang dimiliki ternyata masih ada permasalahan yang dihadapi Pondok Pesantren Qodratullah. Beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.

Beberapa masalah yang terjadi dalam hal pendidikan dan pelatihan pada karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin bisa dilihat berdasarkan hasil survei peneliti dari data berikut :

**Diagram 1.1**  
**Permasalahan Mengenai Pendidikan dan Pelatihan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin**



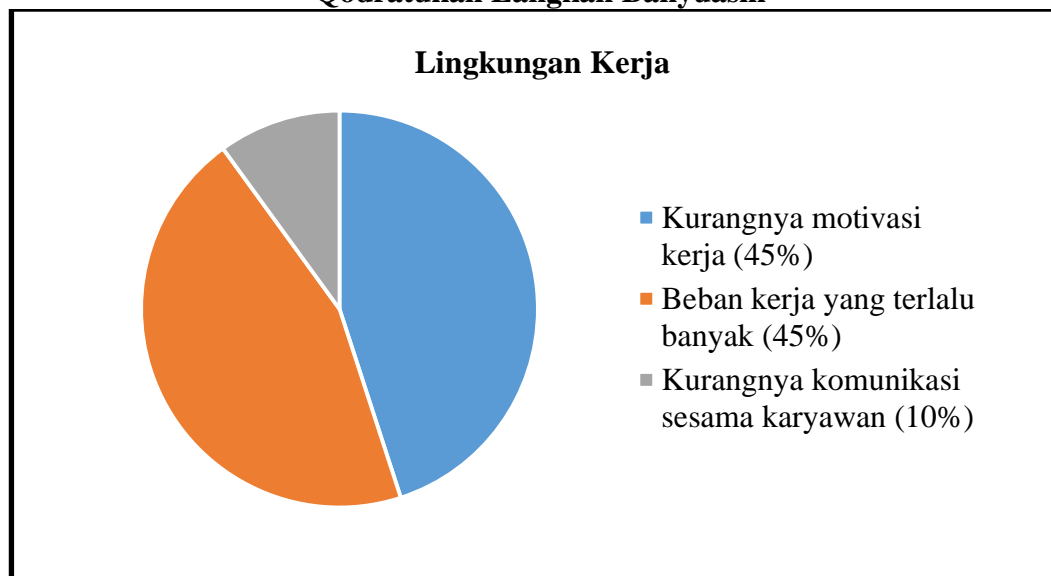
*Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2024.*

Berdasarkan data yang didapat dari survei dan wawancara, permasalahan mengenai pendidikan dan pelatihan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin yang pertama yaitu pelaksanaan DIKLAT yang sebentar dengan persentase sekitar 50 % dari total responden. Yang kedua yaitu kegiatan DIKLAT yang tidak sesuai dengan kebutuhan dengan persentase sebesar 35% dari total

responden. Dan yang terakhir yaitu adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dengan persentase sebesar 15%.

Selain masalah pendidikan dan pelatihan, masalah lainnya yang terjadi dalam hal lingkungan kerja di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin bisa dilihat berdasarkan hasil survei peneliti dari data berikut :

**Diagram 1.2**  
**Permasalahan Mengenai Lingkungan Kerja di Pondok Pesantren**  
**Qodratullah Langkan Banyuasin**



*Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2024.*

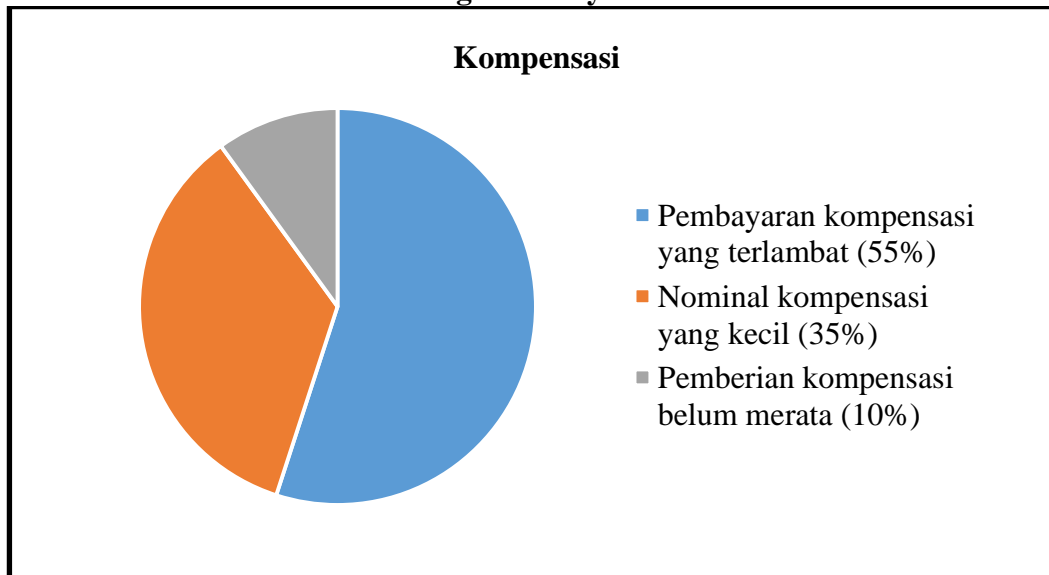
Berdasarkan data tersebut terlihat presentase sebesar yaitu 45% dari total responden beranggapan bahwa kurangnya motivasi bekerja karyawan ketika berada di tempat kerja. Kemudian sebesar 45% dari total responden menilai beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang terlalu berat. Dan sisanya sebesar 10% dari total responden menganggap kurangnya komunikasi antar sesama karyawan.

Lebih lanjut, beberapa masalah juga terjadi dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin. Hal ini bisa dilihat berdasarkan hasil survei peneliti yang berdasar pada



data berikut:

**Diagram 1.3**  
**Permasalahan Mengenai Kompensasi di Pondok Pesantren Qodratullah**  
**Langkan Banyuasin**

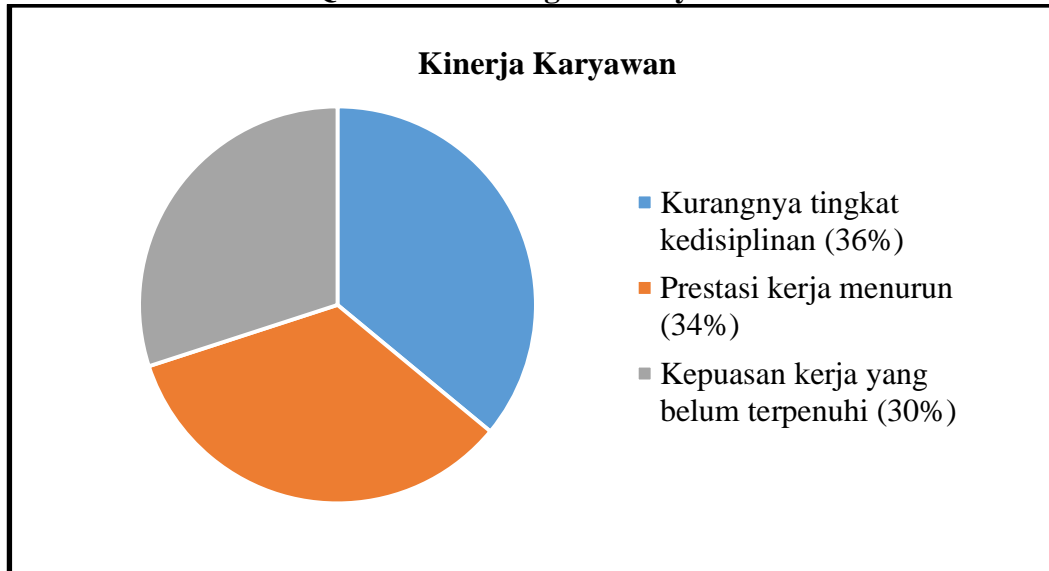


*Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2024.*

Berdasarkan data tersebut terlihat presentase terbesar yaitu 55% dari total responden menganggap bahwa waktu pembayaran kompensasi atau gaji karyawan yang terlambat. Selanjutnya sebesar 35% dari total responden menganggap bahwa nilai nominal dari kompensasi atau gaji yang kecil. Dan yang terakhir sebesar 10% dari total responden menganggap pemberian kompensasi kepada karyawan yang belum merata.

Kemudian dari serangkaian beberapa permasalahan tersebut akhirnya kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil survei peneliti dari data sebagai berikut:

**Diagram 1.4**  
**Permasalahan Mengenai Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren**  
**Qodratullah Langkan Banyuasin**



*Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2024.*

Berdasarkan data tersebut terlihat presentase terbesar yaitu 36% dari total responden menilai kurangnya tingkat kedisiplinan. Kemudian sebesar 34% dari total responden menilai prestasi kerja yang menurun. Dan sisanya sebesar 30% dari total responden berasumsi kepuasan kerja yang belum terpenuhi.

Maka dari itu perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin dalam hal pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini agar Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin bisa menjadi semakin lebih baik lagi.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin ?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun pembuatan penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat bagi para, pihak antara lain :

1. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai dasar penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk mendukung pencapaian tujuan Pondok Pesantren dalam menciptakan SDM yang berkualitas.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai dasar penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. A., Mappamiring, Mustari, N. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 3(1), 287-298.
- Ardhianti, U., & Susanty, I., A. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta*. Menara Ekonomi, 6(1), 98-105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Arifin, S., & Munir, M. 2021. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (NALA), 1(1), 39–44.  
<https://nala.indonesianjournals.com/index.php/nala/article/view/6>
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240-247.
- Edizal. 2013. *Metodelogi Penelitian*. UTP Press: Palembang.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2019 *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49-61
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk. 2001. *Managing Human Resources*. Prentice Hall: New. Jersey.
- Ghozali, Imam. 2011 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi kedua belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Listyanti, N., K., & Dewi, SK., A.A. 2019. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja*. E-Jurnal Manajemen, 8(8), 5285-5303.  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p23>

Madjir, S., Mikial, Msy., & Kamsrin. 2023. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti: Palembang.

Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya: Bandung.

Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama: Bandung.

Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

Nugraha, F., 2020. *Pendidikan Dan Pelatihan, Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Litbangdiklat Press. Jakarta.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE: Yogyakarta.

Robbin, & Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.

Sadili, Samsuddin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung

Saondi, Ondi, & Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. PT Refika Aditama: Bandung.

Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management ( Tam ) Telkom Bandung*. Bisnis Dan Iptek.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama: Bandung

Siagian P, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Siagian P, Sondang. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Binarupa Aksara: Jakarta

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFABETA: Bandung.

Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Susanti, & Mardika, H. N. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk*. Jurnal Ilmiah

Mahasiswa, Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora, 3(3), 1-10.

Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. 2022. ***Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature***. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(6), 3476-3482.

Yani, M. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Mitra Wacana Media: Jakarta.

Yasin, N., S., Gunawan, Fattah, N., M., & Parenden, A. 2021. ***Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng***. Bata Ilyas Educational Management Review, 1(1), 17-28.

<https://ppgodratullah.com/sejarah-pp-godratullah/>

