PENGARUH KOMPETENSI DAN UPAH TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD SAWERIGADING KOTA PALOPO

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo

IAIN PALOPO

Oleh

Rahmawati
16 0401 0132

IAIN PALOPO

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN UPAH TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD SAWERIGADING KOTA PALOPO

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo

IAIN PALOPO

Oleh

Rahmawati
16 0401 0132

IAIN PALOPO

Pembimbing:
Hendra Safri, S.E., M.M.

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Rahmawati
NIM	: 16 0401 0132
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudiaan hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Palopo, 27 September 2021

Yang membuat persyaratan

Rahmawati
NIM 16 0401 0132

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Analisi Distribusi Pendapatan dan Kesejahteraan Pengendara Becak Motor di Kelurahan Siwa Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo yang ditulis oleh Astari Zulkifli, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0401 0090, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 20 Mei 2021 Miladiyah bertepatan dengan 08 Syawal 1442 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 23 Mei 2021

TIM PENGUJI

1. Muzayyanah Jabani, ST., M.M	Ketua Sidang	( )
2. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.	Penguji I	( )
3. Abd. Kadir Arno, SE., M.Si.	Penguji II	( )
4. Ilham, S.Ag., MA.	Pembimbing I	( )
5. Nur Ariani Aqidah, SE., M.Sc.	Pembimbing II	( )

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo	Ketua Program Studi
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	Ekonomi Syariah
Dr. Hj. Ramlah M., M.M	Dr. Fatmah, SE.I., M.EI
NIP. 19610208199403 2 001	NIP.19810213 200604 2 002

IAIN PALOPO

iii

PRAKATA

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى اَشْرَفِ الْاَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى اٰلِهِ وَاَصْحَابِهِ اَجْمَعِيْنَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Upah Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo"** setelah melalui proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag. Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M. dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membina dan

IAIN PALOPO

berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Hj. Ramlah M., M.M. Wakil Dekan I, Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. Wakil Dekan II, Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA. Wakil Dekan III Dr. Takdir, S.H., M.H. dan Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Dr. Fasiha, M.EI. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Dosen Pembimbing saya, Hendra Safri, S.E., M.M. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen Penguji I, Ilham, S.Ag., M.A. dan Dosen Pembimbing II, Arsyad L, S.Si., M.Si. yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen Penasehat Akademik, Dr. Fasiha, M.EI.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan dan karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah memberikan peluang untuk penulis dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Sahabuddin dan ibunda Hadasia, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh

IAIN PALOPO

kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya.

9. Kepada saudara-saudariku dan seluruh keluarga yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah SWT. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Angkatan 2016 (khususnya kelas E) dan Posko KKN Angkatan 2019 Desa Cendana Hijau yang selama ini memberikan motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
11. Sri Rahayu, S.H yang telah banyak membantu dalam penyusunan pembuatan skripsi ini, terima kasih atas kesabarannya dalam membimbing hingga terselesaikannya skripsi ini.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya amin.

Palopo, 27 September 2021

IAIN PALOPO

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba’	B	Be
ت	Ta’	T	Te
ث	Ṡa’	Ṡ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa’	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet dengan titik di atas
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

IAIN PALOPO

ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

IAIN PALOPO

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا َ	*fatḥah*	a	a
ا ِ	*kasrah*	i	i
ا ُ	*ḍammah*	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَيْ	*fatḥah dan yā’*	ai	a dan i
ـَوْ	*fatḥah* dan *wau*	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوْ لَ : *haula*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ى َ... | ا َ...	*fatḥah* dan *alif* atau *yā’*	ā	a dan garis di atas
ـِي	*kasrah* dan *yā’*	ī	i dan garis di atas
ـُو	*ḍammah* dan *wau*	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta
رَمَى : rāmā
قِيْلَ : qīla
يَمُوْتُ : yamūtu

IAIN PALOPO

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَة الأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
اَلْمَدِيْنَة اَلْفَاضِلَة : *al-madīnah al-fādilah*
اَلْحِكْمَة : *al-hikmah*

5. Syaddah *(Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ـّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
نَجَّيْنَا : *najjainā*
اَلْحَقّ : *al-haqq*
نُعِّمَ : *nu'ima*
عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِـّـى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال *(alif lam ma'rifah)*. Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah*

IAIN PALOPO

maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

اَلشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
اَلزَّلْزَلَة : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)
اَلْفَلْسَفَة : *al-falsafah*
اَلْبِلاَدُ : *al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُوْنَ : *ta’murūna*
اَلنَّوْعُ : *al-nau’*
شَيْءٌ : *syai’un*
أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur’an (dari *al-Qur’ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba’īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri’āyah al-Maslahah

IAIN PALOPO

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِيْنُ اللهِ *dīnullāh* بِاللهِ *billāh*

adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah,* diteransliterasi dengan huruf [*t*]. Contoh:

هُمْ فِيْ رَحْمَةِ اللهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital *(All Caps)*, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

IAIN PALOPO

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

B. *Daftar Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS …/…: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....
HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
PRAKATA iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN vii
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR AYAT xxi
DAFTAR HADIST..... xvi
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xviii
DAFTAR LAMPIRAN xix
DAFTAR ISTILAH xx
ABSTRAK xxi

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 5

BAB II KAJIAN TEORI 7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan 7
B. Landasan Teori 11
C. Kerangka Pemikiran 30
D. Hipotesis Penelitian 31

BAB III METODE PENELITIAN 33
A. Jenis Penelitian 33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 33
C. Definisi Operasional Variabel 33
D. Populasi dan Sampel 34
E. Teknik Pengumpulan Data 35
F. Instrumen Penelitian..... 35
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 40
H. Teknik Analisis Data 42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46
A. Hasil Penelitian..... 53
B. Pembahasan..... 64

IAIN PALOPO

BAB V PENUTUP 69
A. Simpulan..... 69
B. Saran..... 70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Ahqaf/46 : 19 12

Kutipan Ayat 2 QS al-Kahf/18: 30 16

Kutipan Ayat 3 QS al-Najm/53: 39 28

IAIN PALOPO

DAFTAR HADIST

Hadist 1 Hadist Tentang Kompetensi 12

Hadist 2 Hadist Tentang Upah 17

IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrument penelitian 37

Tabel 3.2 Uji Realibilitas 41

Tabel 4.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin 49

Tabel 4.2 Deskripsi berdasarkan Usia…..... 50

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 51

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja 52

Tabel 4.5 Uji Normalitas..... 53

Tabel 4.6 Uji Linearitas 54

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas..... 56

Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji T) 59

Tabel 4.9 Uji F (Anova)..... 60

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi ($R^{2)}$ 61

Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda 62

IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 31

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 47

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas 56

IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Surat Keputusan (SK)

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 Berita Acara Ujian Seminar Hasil

Lampiran 7 Nota Dinas Pembimbing

Lampiran 8 Persetujuan Pembimbing

Lampiran 9 Nota Dinas penguji

Lampiran 10 Persetujuan Penguji

Lampiran 11 Hasil Turnitin

Lampiran 12 Verifikasi

Lampiran 13 Riwayat Hidup

IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH

PNS	: Pegawai Negeri Sipil
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
Q.S	: Quran Surah
H_o	: Hipotesis Nol
H_a	: Hipotesis Alternatif
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
x	: Kali
<	: Kurang dari
>	: Lebih dari
=	: Sama dengan
+	: Tambah
%	: Persen

IAIN PALOPO

ABSTRAK

Rahmawati, 2021. "Pengaruh Komptensi dan Upah terhadap Kinerja Perawat di RSUD sawerigading Kota Palopo".Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hendra Safri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo, (2) pengaruh upah terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo, (3) pengaruh kompetensi dan upah terhadap kinerja perawat di RSUD Sawewrigading Kota Palopo.

Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat RSUD Sawerigading kota Palopo (*Non* PNS) sampel dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* dengan penetuan sampel sebanyak 164 Perawat yang tercatat sebagai *Non* PNS dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh *Roscoe*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui pembagian angket/kuesioner. Selanjutnya, teknik pengelolaan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis data kuantitatif dengan bantuan program SPSS 20. Adapun tahapan dalam teknik pengelolaan dan analisis data yaitu uji kualitas instrumen penelitian yaitu *uji validitas* dan *uji reliabilitas*. Selanjutnya, akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji *normalitas, linearitas, multikolinearitas,* dan *heterokedastisitas.* Kemudian Penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan uji T dan uji F.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis uji hipotesis uji T variabel Kompetensi (X1) menunjukkan bahwa bahwa nilai T_{hitung} sebasar 5,354 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,660 atau 5,354> 1,660 dan untuk variabel upah (X2) menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,046 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,660 atau 3,046>1,660. Sedangkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} atau 17,631>3,09. Dari analisis diatas, dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yakni kegiatan ini dapat menambah pengetahuan dan sumber informasi tentang adanya Pengaruh Kompetensi dan Upah terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Kata Kunci: Kompetensi, Upah, Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pencapaian kinerja diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghormati dan memperlakukan sumber daya manusia dalam pencapaian kinerjanya. Pegawai yang memiliki kompetensi dalam suatu organisasi akan menjadi penunjang dalam organisasi sebagai daya saing untuk memasuki era globalisasi dan menghadapi lingkungan dan kondisi sosial masyarakat yang mengalami perkembangan pesat.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi tidak hanya memuat keterampilan, pengetahuan, dan sikap, tetapi yang penting adalah penerapan keterampilan, pengetahuan, dan sikap sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap sesuai dengan jabatan yang dipegangnya, maka bersangkutan semakin mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, pengupahan juga menjadi salah satu aspeknya mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam

IAIN PALOPO

memenuhi kepuasan kerja karyawan, pemberian upah kepada karyawan perusahaan perlu diperhatikan[1].

Kinerja karyawan yang merupakan hasil pemikiran dan energi seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, dapat dilihat, dihitung dalam angka, tetapi dalam banyak kasus, hasil pemikiran dan energi tidak dapat dihitung, seperti ide penyelesaian. masalah, inovasi baru dalam produk dan layanan. juga bisa menjadi penemuan prosedur kerja yang lebih efisien.

Untuk menilai kinerja seorang karyawan salah satunya dapat dilihat dari riwayat pekerjaannya yaitu pengetahuan dan pengalaman di bidang pekerjaan yang mereka lakukan atau dengan kata lain semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya maka semakin kompeten karyawan tersebut akan berada di bidang pekerjaannya sehingga dia memiliki performa yang lebih baik. Pengalaman memang penting, namun lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat ilmu yang terus berkembang sesuai perkembangan zaman. Dengan alat dan prosedur baru serta lapangan kerja baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan, jika tidak mau ketinggalan maka perusahaan juga harus mengikuti perkembangan zaman. Ini adalah fakta yang tidak bisa disangkal keberadaannya.

Jika perusahaan ingin membentuk karyawan yang mengikuti perkembangan zaman maka yang dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai. Perusahaan selalu berharap agar karyawan dapat mempertahankan kinerja yang telah dimilikinya, bahkan tidak jarang

IAIN PALOPO

[1]Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. *Jurnal Akuntansi*. Volume 3, Nomor 1.2014, 1-7.

perusahaan berharap kinerja karyawan dapat meningkat melebihi ekspektasi perusahaan. Agar kinerja karyawan tetap sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan. Salah satu kebutuhan karyawan adalah upah yang mereka terima, jika program pengupahan dirasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah menarik calon karyawan, mempertahankannya dan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga bersaing.

Upah merupakan hal terpenting yaitu sebagai motivasi bagi karyawan untuk bekerja. Artinya karyawan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya tidak hanya untuk mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu, menginginkan imbalan atau remunerasi atas pekerjaan yang telah diberikan. Sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 91 (1) "pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku."[2]

Pasal 91 (1) mempertegas dengan mengatur pengusaha dilarang memberikan upah dibawa upah minimum. Akan tetapi, pengusaha diperblehkan menangguhkan upah minimum. Penangguhan ditetapkan oleh gubernur untuk jangka waktu paling lama 12 bulan, setelah berakhirnya izin penangguhan maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru. Apabila

[2] UU RI No. 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 91 Ayat 1.

IAIN PALOPO

perusahaan memberikan upah sesuai pendapatan, tentunya melanggar peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketentuan pengupahan. Perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum akan dikenakan sangsi penjara paling singkat 1 tahun dan paling lamaa 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000. dan paling banyak Rp.400.000.000.

Melihat persaingan yang semakin kompetitif diantara berbagai rumah sakit yang ada di kota palopo maka perusahaan ini menegakkan visi "menjadi rumah sakit rujukan terpercaya di Sulawesi Selatan tahun 2023" oleh sebab itu pihak-pihak yang terkait baik pimpinan, pengelola maupun karyawan, harus bekerja sama untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut, sehingga dapat menghasilkan kualitas karyawan yang unggul dan kompetitif. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan profesional serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung agar pegawai dapat menemukan kenyamanan dalam menjalankan aktivitasnya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo ?
2. Bagaimanakah pengaruh upah terhadaap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan upah terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo ?

IAIN PALOPO

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan upah terhadap kinerja perawat di RSUD Saweriigading Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompetensi dan upah terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

3. Bagi Peneliti

   Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan.

IAIN PALOPO

4. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Yeni Rostiani (2017) dengan judul "pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada STIMK Rosma Karawang"Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan di STMIK Rosma Karawang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif, yaitu; mengumpulkan, menyajikan, menganalisis dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Penelitian ini juga bermaksud memberikan rekomendasi bagaiman meningkatkan kinerja karyawan di STMIK Rosma Karawang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner terhadap 75 orang, selain kuisioner data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan fasilitas *cronbach alpa* (a), suatu variabel dikatakann reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpa* > 0,60. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan Kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.

IAIN PALOPO

pengaruh kompensasi lebih besar terhadap motivasi daripada pengaruh kompetensi terhadap motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi lebih dominan daripada pengaruh kompetensi terhadap motivasi.[3] Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang dibagikan ke setiap responden. Perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelian dan jumlah sampel yang digunakan.

2. Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Mahendra (2017) dengan judul "pengaruh disiplin kerja, kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepusan kerja terhadap perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara" Penelitian ini bertujuan untuk menetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, dan lingkingan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara yang berjumlah 140 perawat. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari regresi linear berganda yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

IAIN PALOPO

[3]Yeni Rostiani, *Pengaruh Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*
Karyawan Pada STIMIK Rosma Karawang.Vol 12, No 2. 2017.

perawat.[4] Persamaan pada penelitian ini yaitu metode pengumpuln data menggunakan penyebaran kuesioner dan alat analisisnya sama-sama menggunakan analisis linear berganda. Perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada jumlah variabel yang akan diteliti.

3. Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Endah Herwati (2016) demgan judul " pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Royal Korinda Purbalingga" penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem upah yang di terapkan di PT. Ryal Korindah Purbalingga. Penelitian ini menggunakan tehnik penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang di lakukan di lokasi penelitian, dimana pemnyusun akan mengumpulkan data dengan melakukan study mendalam (*in dept study*). Pendekatan skrpsi ini menggunakan deskriptif-kualitatif, sedangkan dalam pengumpulan data, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari penelitian yang telah di lakukan di peroleh hasil yaitu, 1. Pada sistem upah borongan ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah yang di bayarkan berdasarkan jumlah output yang di hasilkan oleh karyawan. 2. Pada sistem upah harian tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besrnya upah tidak di hitung berdasarkan jumlah output yang di hasilkan tetapi sesuai UMK, 3. Pada sistem upah bulanan juga tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena sistem upah ini

IAIN PALOPO

[4]Mahendra, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2017.

hanya di berlakukan pada staf dan karyawan administrasi, jadi tidak melakukan proses produksi.[5] Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama mengukur ada atau tidaknya pengaruh upah terhadap variabel Y. perbedaan pada penelitian ini teletak pada objek penelitian dan teknik pengumpulan data.

4. Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Ardika Sulaeman (2014) dengan judul "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang" Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas karyawan kerajinan mebel ukir di Kabupaten Subang. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan unit usaha mebel ukir di Kabuapaten Subang. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan usaha mebel ukiran kayu yang berjumlah 134 orang dari 20 perusahaan ukiran kayu yang ada di wilayah Kabupaten Subang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.[6] Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama mengukur pengaruh upah terhadap variabel Y. perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada jumlah sampel dan objek penelitian.

IAIN PALOPO

[5]Endah Herawati, *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Royal Korinda Purbalingga*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwakerto, 2016.

[6]Ardika Sulaeman. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*.STIE Miftahul Huda Suban, 2014.

B. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan ciri dasar seseorang yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara unggul. Dari uraian di atas, pengertian kompetensi mengandung bagian dari kepribadian yang dalam dan melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Memprediksi siapa yang akan berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.[7]

Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk keberhasilan suatu organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan kepada organisasi. Kompetensi yang berorientasi pada pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang telah terbukti menghasilkan atau memprediksi kinerja yang unggul dalam pekerjaan tertentu.[8]

IAIN PALOPO

[7]Mulyana.*Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. (*Univesitas Sumatera Utara, 2008), 12.

[8]Hubert K. Rampersad. *Personal balanced Scorecard. The way to Individual Happines, Personal Integrity and Organization Effectiveness.*(PPM.Jakarta, 2006), 188.

Penjelasan al-quran yang berkaitan dengan kompetensi dijelaskan dalam QS al-Ahqaf/46:19 yang berbunyi :

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ

١٩

Terjemahnya :

> "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." QS al-AhqaF/46: 19.[9]

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam artian sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya yang dimiliki dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula bagi kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Seperti juga yang dijelaskan dalam hadist (HR. Bukhari) yang berbunyi :

حَدَّثَنَا أَبُو الْأَشْهَبِ عَنْ الْحَسَنِ أَنَّ عُبَيْدَ اللَّهِ بْنَ زِيَادٍ عَادَ مَعْقِلَ بْنَ يَسَارٍ فِي مَرَضِهِ الَّذِي مَاتَ فِيهِ فَقَالَ لَهُ مَعْقِلٌ إِنِّي مُحَدِّثُكَ حَدِيثًا سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ عَبْدٍ اسْتَرْعَاهُ اللَّهُ رَعِيَّةً فَلَمْ يَحُطْهَا بِنَصِيحَةٍ إِلَّا لَمْ يَجِدْ رَائِحَةَ الْجَنَّةِ. (رواه البخاري).

[9]Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), 727.

Artinya:

"Telah menceritakan kepada kami Abul Asyhab dari Al Hasan, bahwasanya Abdullah bin Ziyad mengunjungi Ma'qil bin yasar ketika sakitnya yang menjadikan kematiannya, lantas Ma'qil mengatakan kepadanya; 'Saya sampaikan hadist kepadamu yang aku dengar dari Rasulullah Shallallahu'alaihiwasallam, aku mendengar Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah seorang hamba yang Allah beri amanat kepemimpinan, namun dia tidak menindaklanjutinya dengan baik maka bahkan bau surga pun dia tidak dapatkan." (HR. Bukhari).[10]

Maksud dari hadist ini adalah dalam setiap pekerjaan yang dijalankan atau yang diemban harus di kerjakan sesuai prosedur dengan baik dan jujur.

b. Manfaat Kompetensi

Kompetensi dapat memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi, yaitu :

1. Bagi Karyawan

a) Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai incumbent agar mampu mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.

b) Adanya peluang bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program pengembangan karyawan yang disiapkan oleh perusahaan.

c) Penempatan target sebagai sarana pengembangan karir.

d) Kompetensi saat ini dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah bagi pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.

IAIN PALOPO

[10]Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Al-Bukhari Al-Ja'fi, *Shahih Bukhari*, Kitab. Al-Ahkam, Juz 8, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1981 M), 107.

e) Pilihan perubahan karir yang lebih jelas. Untuk berpindah ke posisi baru, karyawan dapat menyesuaikan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi untuk posisi baru tersebut.

f) Penilaian kinerja dan umpan balik yang lebih obyektif berdasarkan standar kompetensi yang didefinisikan dengan jelas.

g) Meningkatkan keterampilan dan produktivitas sebagai karyawan.

2. Bagi Organisasi

a) Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang perlukan.

b) Meningkatkan efektifitas rekrutmen dengan cara mencocokkan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.

c) Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.

d) Akses ke pendidikan dan pelatihan yang lebih hemat biaya berdasarkan kebutuhan industri dan identifikasi penyelenggara pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.

e) Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

f) Penilaian pada pembelajaran sebelumnya serta penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih nyata (*real*) dan konsisten, Mempermudah terjadinya

IAIN PALOPO

perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.[11]

c. Faktor yang Mempengarurhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat di pengaruhi, beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Apabila seseorang percaya bahwa dirinya tidak kreatif dan innovatif, mereka tidak akan memikirkan tentang cara baru atau cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Selain itu Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

   Keahlian dari banyak kompetensi, perlu berbagai pengalaman organisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar

IAIN PALOPO

[11]Moeheriono.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 54.

dan kompleks tidak memungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik kepribadian

   Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di anggap sulit untuk di ubah seseorang.Akan tetapi, kepribadian bukanlah suatu yang tidak dapat di rubah secara konsisten.Kenyataannya, kepribadian seseorang bisa berubah sepanjang waktu.Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Kemampuan intelektual

   Kompetensi tergantung kepada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang di wujudkan suatu organisasi.Sudah tentu faktor seperti pengetahuan atau keahlian dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.[12]

2. Upah

a. Pengertian Upah

Upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak layaknya gaji yang jumlahnya relatif

[12]Wibowo.*Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali pers, 2013), 339.

IAIN PALOPO

tetap, besarnya upah bisa berubah-ubah kapan saja.Konsep upah biasanya di hubungkan dengan prosedur pembayaran bagi tenaga kerja lepas.[13]

Penjelasan Al-Quran yang berkaitan dengan upah dijelaskan dalam QS al-Kahf/ 18 : 30, yang berbunyi :

إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجۡرَ مَنۡ أَحۡسَنَ عَمَلًا ٣٠

Terjemahnya :

> "Sesunggunya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik." QS al-Kahf/18 : 30.[14]

Ayat di atas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi kepentingan Allah SWT hanya dengan berbagai amal shalih dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain / masyarakat umum, maka Allah melihat, yaitu menilai dan menghadiahi sedekah Anda. Istilah lain selain reward adalah reward atau upah, seperti juga dijelaskan dalam hadist Rasulullah SAW bersabda yang berbunyi :

IAIN PALOPO

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ

[13]Veithzal Rivai, M.B.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik.* Cetakan Fajar Interpratama PT RajaGrafindo Persada, Jl.Pelepah Hijau IV TN.INO.14-15 kelapa Gading Permai Jakarta 14240. 2004, 375.

[14]Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), 406.

اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه إبن ماجة).

Artinya:

"Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).[15]

Maksud hadist ini adalah bersegeralah menunaikan hak sipekerja setelah pekerjaannya selesai sesuai kesepakatan pemberian gaji disetiap bulannya.

b. Pengelolaan Upah

1. Upah sistem waktu

   Dalam sistem waktu, besarnya upah di tetapkan atas standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan berdasarkan dengan prestasi kerjanya.

IAIN PALOPO

2. Upah sistem hasil (*output*)

   Pada sistem hasil, besarnya upah di tetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.Besarnya upah yang diberikan selalu di dasarkan pada

[15]Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqaddimah, Juz 2, No. 2443, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M), 817.

banyaknya hasil yang di kerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakannya.

3. Upah sistem borong

Sistem borong adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup sulit, lama mengerjakannya, dan banyak alat yang di perlukan untuk menyelesaikannya.[16]

c. Proses Penetapan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penetapan upah adalah jumlah upah yang di terima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *exsternal equity*. Internal *equity* adalah total yang di peroleh dipersepsi sesuai dengan input yang di berikan di bandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang di terima di persepsi sesuai dengan jumlah yang di terima di bandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penetapan upah oleh perusahaan bisa di tempuh dengan: (1) menganalisis jabatan/tugas, (2) mengevaluasi jabatan, (3) melakukan survei upah, dan (4) menentukan tingkat upah.

1. Analisis jabatan/tugas

Analisis pekerjaan merupakan suatu tindakan untuk mencari informasi tentang tugas yang dilaksanakan, dan kebutuhan yang dibutuhkan dalam

[16]Veithzal Rivai, M.B.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik.* Cetakan Fajar Interpratama PT RajaGrafindo Persada, Jl.Pelepah Hijau IV TN.INO.14-15 kelapa Gading Permai Jakarta 14240. 2004, 376.

IAIN PALOPO

melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

2. Evaluasi jabatan/tugas

Evaluasi jabatan adalah proses logis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan di bandingkan dengan pekerjaan yang lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal *equity* dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangaat penting dalam penetuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum di lakukan dengan memperhitungkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang di lakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja. Penilaian umumnya di lakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja di bentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi. Anggota panitia tersebut hendaknya orang-orang yang melekat dengan jabatan yang di bicarakan, dimana masing-masing mungkin memiliki sudut pandang yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaiknya juga mengikutsertakan karyawan.

3. Survei upah

Survei upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan serupa yang memiliki usaha/jabataan yang sama. Ini di lakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. Survei dapat di lakukan

IAIN PALOPO

dengan berbagaai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku, membuat kuesioner secara formal, dan lain-lain.

4. Penentuan tingkat upah

Setelah evaluasi jabataan dilakukan, untuk membentuk keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survei tentang upah yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah. Penentuan upah di dasarkan pada hasil evalusai jabatan yang di gabungkan dengan survei upah. Yang terpenting dalam penentuan upah adalah di upayakan memenuhi tingkat upah minimum yang di tetapkan oleh pemerintah.[17]

d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Upah

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian upah, terdapat hubungan kerjasama formal antara pemilik / pengusaha dan pekerja. Dimana karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik / pengusaha wajib membayar gaji dan gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

IAIN PALOPO

[17]Veithzal Rivai, M.B.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik.* Cetakan Fajar Interpratama PT RajaGrafindo Persada, Jl.Pelepah Hijau IV TN.INO.14-15 kelapa Gading Permai Jakarta 14240. 2004,376-379.

Dengan adanya upah dan gaji, karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoisnya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari posisinya.

3. Pengadaan efektif

   Jika program upah di tetapkan cukup besar, maka pengandaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

   Jika upah yang di berikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

   Dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

6. Disiplin

   Dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

   Dengan program upah yang baik pengaruh serikat buruh dapat di hindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

IAIN PALOPO

Jika program upah sesuai dengan undang-undang pembruhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat di hindarkan.[18]

e. Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah

Mulai dari menganalisis pekerjaan, kemudian mendeskripsikan pekerjaan, dan menetapkan standar kerja, kemudian menetapkan upah. Walaupun prosesnya telah dilakukan dengan hati-hati, namun penetapan upah selalu tidak sempurna, hal ini terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi tingkat upah dan berada di luar kendali perusahaan. Faktor inilah yang menjadi tantangan bagi departemen HR dalam menentukan upah. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

   Pekerja yang sangat terampil dengan jumlah pekerja yang sedikit berdampak pada upah yang cenderung tinggi. Di sisi lain, pekerja dengan keterampilan umum yang memiliki jumlah pekerja banyak berdampak pada upah yang cenderung rendah.

2. Kemampuan perusahaan

   Pengupahan harus melihat kemampuan perusahaan dimana pengupahan adalah komponen biaya produksi. Jika peningkatan

IAIN PALOPO

[18]I Komang Ardana dkk.,*Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:Graha Ilmu .2014)*, 154.

upah lebih tinggi dibandingkan keuntungan perusahaan, diyakini bahwa perusahaan tersebut akan bangkrut dikarenakan pengeluaran lebih besar dibandingkan pemasukan.

3. Serikat pekerja

Serikat pekerja adalah wadah bagi karyawan untuk berorganisasi dan memperjuangkan hak-haknya. Di semua negara, terutama negara maju, serikat pekerja memiliki nilai tawar yang sangat tinggi dalam negosiasi penentuan upah, apalagi jika serikat tersebut merupakan penyedia tenaga kerja yang berkualitas. Tekanan serikat biasanya dalam bentuk tertulis dan pemogokan jika negosiasi menemui jalan buntu. Hal tersebut dapat menjadi dilematis bagi perusahaan dimana jika upah di naikkan maka biaya produksi akan meningkat yang menyebabkan inefesiensi dan mengurangi keuntungan perusahaan. Tetapi jika upah tidak di naikkan maka akan terjadi pemogokan yang berdampak pada tidak beroperasinya perusahaan sehingga berproduksi tidak terjadi yang ujungnya merugikan juga bagi perusahaan. Padahal perusahaan sangat membutuhkan karyawan utamanya karyawan yang berketerampilan tinggi. Mengantisipasi permasalahan tersebut biasanya perusahaan menggunakan strategi dari padat karya ke padat modal atau dari metode manual ke metode otomatis, dimana strategi perusahaan ini mengalihkan ketergantungan kepada tenaga manusia ketenaga mesin.

IAIN PALOPO

4. Produktivitas karyawan

   Produktivitas karyawan merujuk pada upah yang di terimah karyawan harus memperhatikan kontribusinya ke perusahaan.Karena produktivitas karyawan yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan yang menyebabkan peningkatan kapasitas perusahaan. Bila produktivitas karyawan rendah biasanya perusahaan meracang ulang uraian pekerjaan untuk efesiensi, mengadakan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas, dan melakukan otomatis untuk penggantian tenaga manusia.

5. Pemerintah

   Pemerintah merupakan penentu regulasi pengupahan, melalui undang-undang, keputusan presiden, keputusan mentri, peraturan gubernur, peraturan walikota, dan peraturan bupati, menentukan penetapan besarnya upah. Dimana penetapan ini bersifat mengikat dan memaksa sehingga perusahaan harus mengikuti ketentuan tersebut.Regulasi ini sebenarnya bersifat menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, karena pemerintah memposisikan diri di tengah dan tidak memihak.

6. Biaya hidup

   Biaya hidup sangat mempengaruhi tingkat upah, dimana jika suatu daerah biaya hidupnya mahal maka tingkat upah akan lebih tinggi, dibandingkan dengan daerah yang biaya hidupnya rendah maka

IAIN PALOPO

tingkat upah akan lebih rendah. Sebagai contoh adalah biaya hidup di Kota Makassar lebih mahal di bandingkan di Kota Palopo, makanya tingkat upah di Kota Makassar lebih tinggi dibangding Kota Palopo.

7. Posisi jabatan karyawan

   Posisi jabatan karyawan menggambarkan tingkat upah yang diterima, dimana karyawan dengan posisi jabatan yang lebih tinggi akan mendapatkan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan posisi jabatan yang lebih rendah. Perbedaan tingkat upah ini sangat wajar disebabkan karyawan yang memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi akan menpunyai tanggung jawab yang lebih banyak, jika dibandingkan karyawan yang berposisi jabatan lebih rendah.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

   Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah, dimana karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan mendapatkan tingkat upah yang lebih tinggi, jika dibandingkan karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang sedikit. Tingkat upah yang lebih tinggi ini sangat wajar Karena karyawan yang berpendidikan tinggi biasanya

IAIN PALOPO

kinerjanya lebih tinggi, dan karyawan yang berpengalaman banyak biasanya produktivitasnya yang tinggi.

9. Kondisi perekonomian nasional

Kondisi perekonomian nasional yang maju mengakibatkan tingkat upah akan tinggi, disebabkan kondisi masyarakat mendekati karyawan penuh karena perusahaan berproduksi tinggi sehingga masyarakat terserap di dunia industri. Sedangkan jika kondisi perekonomian tidak maju (depresi) tingkat upah akan lebih rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan juga mempengaruhi upah, dimana jika jenis pekerjaannya sulit serta butuh kecapan khusus dan sifat pekerjaannya beresiko tinggi terhadap keselamatan serta kesehatan, maka tingkat upah yang ditawarkan perusahaan juga akan tinggi. Tetapi jika jenis pekerjaannya mudah dan sifat pekerjaanya kurang beresiko, maka tingkat upahnya akan rendah. Contohnya laporan di laboratorium nuklir dengan laporan di laboratorium kampus.[19]

IAIN PALOPO

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.kinerja

[19]Nurdin batjo dan Dr. Mahadin saleh.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Makassar:Aksara timur. 2018), 89-92.

merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan, namun kinerja juga sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.[20]

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), ketrampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan/keinginan.Tanpa kemauan kerja, walaupun seseorang mempunyai kemampuan maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.[21] Karena, karyawan hanya akan memperoleh apa yang telah di usahakan atau dikerjakan.

Adapun penjelasan Al-quran yang berkaitan dengan Kinerja dijelaskan dalam QS an-Najm/53: 39 yang berbunyi :

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya :

"Dan bahwasanya manusia tidak memperoleh selain apa yang diusahakannya" (QS an-Najm/53: 39.[22]

IAIN PALOPO

[20]Moeheriono.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 96.

[21]Asri Laksmini. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), 61.

[22]Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), 766.

Ayat di atas menjelaskan bahwa eratnya hubungan antara bisnis dengan hasil yang diperoleh seseorang, sebagaimana kinerja perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka tentunya akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang telah dicapai oleh setiap karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal / individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill), kemapuan, percaya diri, motovasi dan komitmen yang di miliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas atau ketegasan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang di berikan manajer dan tim leader (*pemimpin*).
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalaam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang di berikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

IAIN PALOPO

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.[23]

c. Pengukuran Kinerja

Dalam manajemen syariah, untuk mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran yang digunakan. Kriteria tersebut sebagai indikator dari kinerja dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

   Dimensi ini menunjukkan banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai syarat untuk menjadi pekerjaan standar.

2. Kualitas pekerjaan

   Setiap Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan. Pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan suatu kinerja tertentu.

3. Ketepatan waktu

   Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena mempunyai ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

IAIN PALOPO

[23]Mahmudi.*Manajemen Kinerja Sektor Publik.* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015), 20.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut untuk kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

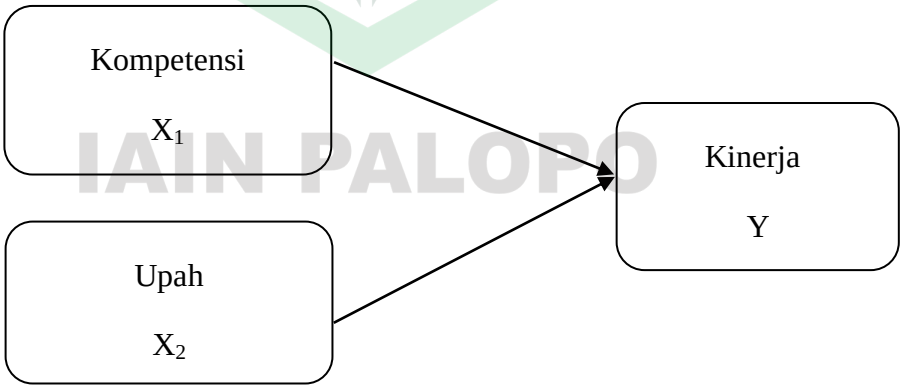
5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.[24]

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu rangkaian konsep dasar ilmiah yang disertai alur penjelasan yang berhubungan dengan variabel independen dan variabel dependen yang menjadikan dasar analisa peneliti berdasarkan teori yang telah disusun dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan apa yang akan diteliti.

Adapun kerangka pikir skripsi ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

[24]M. Ma'ruf Abdullah. *Manajemen Berbasis Syariah.* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), 357.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang di teliti dengan di dasarkan atas kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya sehingga perlu di uji kebenarannya, dimana :

H_0:$b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo (Y).

H_1:$b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo (Y).

H_0: $b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah (X_2) terhadap kinerja perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo (Y).

H_1: $b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah (X_2) terhadap kinerja perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo (Y).

H_0: $b_1 \& b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) dan upah (X_2) terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo (Y).

H_1: $b_1 \& b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) dan upah (X_2) terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo (Y).

IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini berupa angka-angka yang akan di analisis menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini metode penelitian kuantitatif di gunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kompetensi dan upah terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.

IAIN PALOPO

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan pada bulan maret 2020 dan penelitian ini di lakukan di RSUD Sawerigading Kota Palopo yang terletak di Jl. Dr. Ratulangi KM.7, Rampoang, Tobulung, Bara, Kota palopo, Sulawesi Selatan.

C. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dari penelitian ini yaitu :

1. Kompetensi

   Kompetensi adalah keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk di aplikasikan sebagai pegangan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Upah

   Upah adalah imbalan yang di terimah karyawan atau pekerja atas apa yang telah dikerjakan berdasarkan jam, hari, minggu atau bahkan bulan.

3. Kinerja

   Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.

D. Populasi dan Sampel

Populasi *(Population)* merupakan sekelompok orang, peristiwa atau kejadian yang dimana peneliti ingin memberikan pendapat (berdasarkan

IAIN PALOPO

statistik sampel).[25] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Sawerigading Kota Palopo yang dimana jumlah keseluruhan perawat yang ada di RSUD Sawerigading Kota Palopo adalah 164 orang perawat yang termasuk *Non* Pegawai Negeri Sipil (PNS).[26]

Sampel adalah bagian dari total populasi yang digunakan untuk penelitian.[27] Penulisdapat mengambil sampel dari populasi jika populasinya banyak karena peneliti mungkin tidak mempelajari seluruh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kemudahan yang mengacu pada pengambilan informasi dari anggota populasi yang bersedia memberikan informasi tersebut. Dalam penentuan jumlah sampel akan merujuk pada teori yang di kemukakan oleh Roscoe yaitu ukuran yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500 responden.[28] Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 103 orang perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo yang tercatat sebagai pegawai *Non* PNS yang bersedia mengisi kuesioner penelitian dengan lengkap yang telah dibagikan oleh peneliti.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengupulam data yang di gunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Observasi

IAIN PALOPO

[25]Uma Sekaran dan Roger Bogue, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6, Buku 2(Jakarta: Salemba 4, 2017), 53.

[26]Rahmawati Daud, *Bagian Administrasi dan Kepegawaian* RSUD Sawerigading Kota Palopo.Observasi Pada Tanggal 21 Maret 2020.

[27]V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Cet. I (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015), 81.

[28]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuanatitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 80.

Observasi yaitu penulis melakukan pengamatan langsung yang ada di lapangan yang erat kaitannya dengan objek penelitian.

2. Kuesioner / angket

Kuesioner / angket adalah sebuah lembaran yang berisi daftar pertanyaan yang harus di isi oleh responden sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi tentang perilaku, karakteristik, keyakinan dan sikap kelompok atau organisasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses sistematis dalam melakukan pengumpulan, pencarian, penyelidikan, pemakaian dan penyediaan dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian yang di lakukan.

F. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk menjawabnya.

Instrumen penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yang dapat digunakan dengan skala pengukuran instrumen yaitu dengan skala *Likert.* Skala *likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik dengan panduan berikut[29] :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

[29]Uma Sekaran, dan Roger Bogue, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6, (Jakarta: Salemba 4, 2017), 30.

IAIN PALOPO

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

Agar mendapatkan hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rencana kisi-kisi instrumen penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, dari setiap variabel yang ada akan diberikan penjelasan, selanjutnya menentukan indikator yang akan diukur hingga menjadi item pernyataan, seperti tabel 3.1. dibawah ini.

Tabel 3.1 Instrument Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item pernyataan

IAIN PALOPO

1. Kompetensi (X1)	1. Kemampuan	1. Saya mampu mengerjakan tiap tugas yang diberikan dengan baik.
		2. Saya memahami tiap tugas/pekerjaan dengan baik.
	2. Pemahaman	3. Saya telah menerapkan pengetahuan dari apayang telah saya dapatkan sebelumnya dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang diberikan.
	3. Penerapan	4. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa bantuan rekan kerja.
	4. Keterampilan	5. saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya kedalam pekerjaan saya.
2. Upah (X2)	1. Jasa	1. Upah yang saya terimah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

IAIN PALOPO

	2. Upah yang saya terimah sesuai dengan jam kerja/banyaknya pelayanan yang dilakukan
2. Waktu	3. Saya menerimah upah sesuai sesuai kesepakataan awal yang telah disepakati dengan pimpinan perusahaan.
3. Kebutuhan	4. Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan/biasya hidup. 5. Saya termotivasi dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang diberikan dengan besarnya upah yang diterimah.
6. Pendidikan	6. Upah yang saya terimah sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya.
7. Jabatan	7. Upah yang saya terimah sesuai dengan jabatan/posisi

IAIN PALOPO

		yang dijalankan.
		8. Upah yang saya terimah sesuai dengan tingkat kesulitan yang saya kerjakan.
3. Kinerja (Y)	1. Pencapaian	1. Saya telah mencapai target /prestasi kerja untuk pencapaian organisasi perusahaan.
		2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai biadang yang diemban
	2. Penyelesaian	3. Saya telah bekerja sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.
	3. Motivasi	4. Saya terbantu dengan motivasi/dorongan dan arahan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas saya.
		5. Saya terbantu dengan adanya dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja

IAIN PALOPO

		(Tim).
	4. Fasilitas	6. Saya terbantu dengan adanya fasilitas kantor/perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
		7. Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
	5. Waktu	8. Saya hadir/dating tepat waktu di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.
		9. Saya mampu menyelesaikan pekrjaan yang diberikan bersama tim.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

IAIN PALOPO

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah pengujian yang di lakukan terhadap isi dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketetapan intrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan

komputer program SPSS dan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dilakukan kepada 103 responden dengan standar validitas > 0.163.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu yang merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda. Suatu variable dikatakan *reliable* jika nilai (α) > 0,60.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpa	Ket
1	Kompetensi (X1)	0,686	Reliabel
2	Upah (X2)	0,919	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,684	Reliabel

Sumber :*Diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan hasil uji Reabilitas diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 dapat diperoleh hasil Alpa (α) > 0.60 dari tiap variabel. Sehingga dapat disimpulkan tiap data pada penelitian ini dikatakan reliabel.

IAIN PALOPO

H. Tehnik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak.Dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov. Dengan kriteria :

1. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) > 5% maka data berdristibusi normal.
2. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) < 5% maka data tidak berdristibusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadarat, atau kubik. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas Via Anova dengan bantuan program SPSS 20.00 for Windows. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

IAIN PALOPO

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerancedan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 adalah nilai cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Uji heteroskedastistas dilakukan dengan uji Glejser. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai

IAIN PALOPO

absolut residual statistik diatas α = 0.05 atau diatas tingkat kepercayaan 5% .

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T di kenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya dengan membandingkan T hitung dengan T tabel. Jika T hitung > T tabel, maka Ho di tolak dan Ha di terimah, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Begitu pula sebaliknya, jika T hitung < T tabel, maka Ho di terimah dan Ha di tolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

b. Uji F

Uji F di kenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buak signifikan atau tidak signifikan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, jika F hitung lebih besar (>) F tabel, maka Ho di tolak dan Ha di terimah bearti ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Begitu pula sebaliknya jika F hitung < F tabel maka Ho di terima dan Ha di tolak, berarti tidak ada

IAIN PALOPO

pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Bila koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat jelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

4. Uji Linear Berganda

Analisis regresi ganda di gunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atu lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan di lakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.[30]

IAIN PALOPO

[30]Sugiono.*Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2013), 277.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Pada umumnya perawat merupakan tenaga medis yang membantu dalam melakukan perawatan kepada pasien atau klien dan membantu dokter untuk menangani sebuah penyakit dan tindakan medis. Berbicara tentang perawat tentu saja berbicara tentang rumah sakit, sama halnya dengan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawerigading yang terletak di Kota palopo, lebih tepatnya di Jl. Dr. Ratulangi KM. 7 , Rampoang, Tobulung, Bara, Kota Palopo.

Pada setiap rumah sakit, tidak terkecuali RSUD Sawerigading Kota Palopo, perawat merupakan karyawan lini depan yang paling sering berinteraksi dengan pelanggan (pasien), sehingga kualitas pelayanan keperawatan (*Nursing service quality*) sangat berperan penting pada keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan memuaskan bagi pasiennya.

Bidang keperawatan yang ada di RSUD Sawerigading Kota Palopo di pimpin oleh seorang kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Pelayanan, dimana kepala bidang keperawatan mempunyai tugas pokok membantu direktur pelayanan dalam menjalankan tugas yang akan menunjang meningkatnya kualitas perawat yang ada di rumah

IAIN PALOPO

sakit tersebut.[31] Menjadi seorang perawat tentu saja harus mengetaui apa saja tugas yang harus di kerjakan, adapun tugas seorang perawat yaitu, menjaga dan merawat pasien, memberikan obat sesuai waktu dan takaran, menjaga kesehatan pasien serta memberikan motivasi dan perhatian kepada pasien.[32]

Visi

Memberikan pelayanan perawatan yang terintegrasi secara professional pada pasien rawat inap.

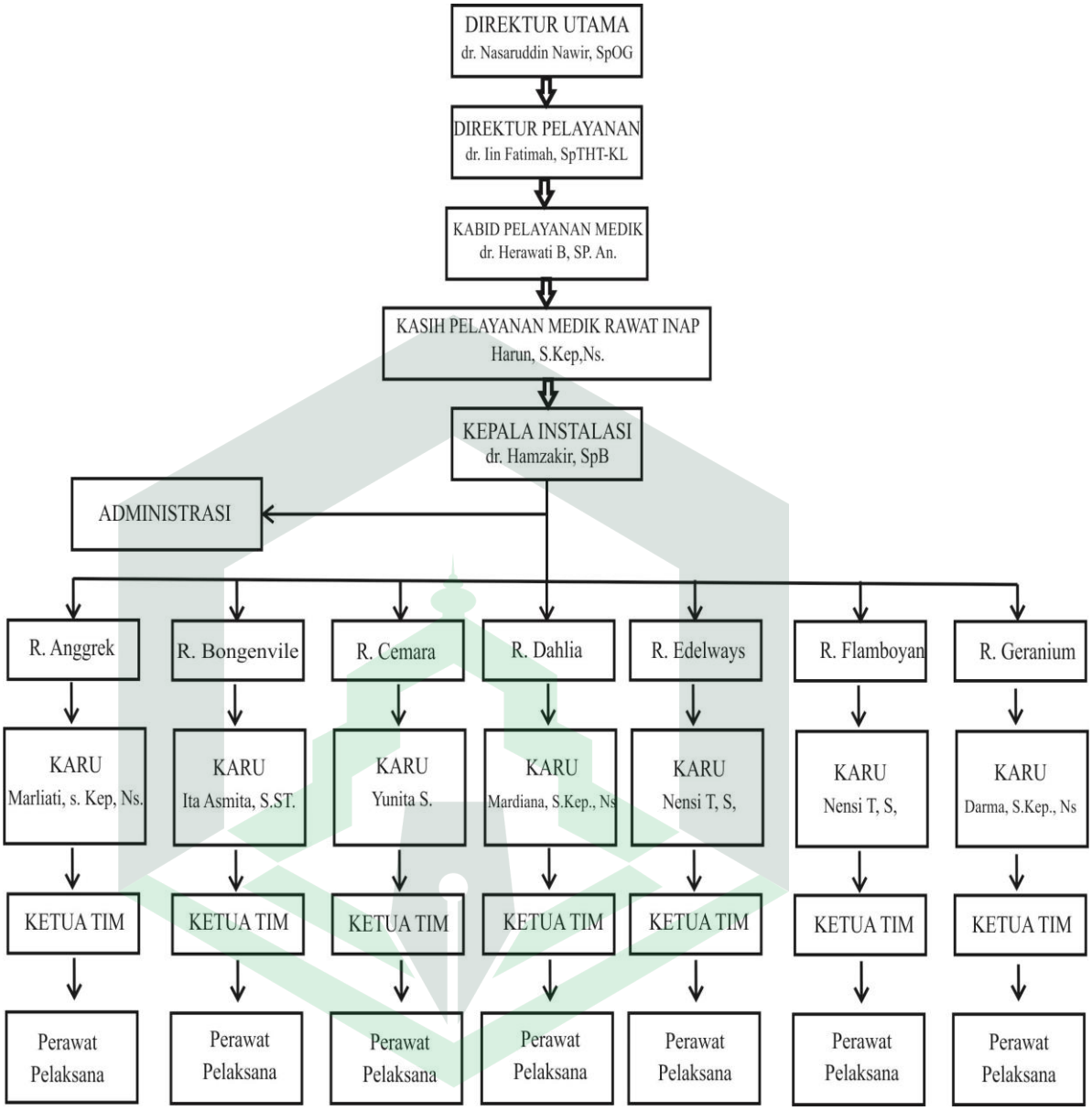
Misi

1. Memberikan pelayanan perawatan yang terintegrasi secara professional, berkualitas yang mengacu pada standar pelayanan perawatan rumah sakit.
2. Meningkatkan profesionalisme SDM keperawatan melalui pelatihan dan pendidikan.
3. Meningkatkan kerjasama yang baik antar bagian untuk mencapai pelayanan prima terhadap pasien dan keluarga.

IAIN PALOPO

[31]Renstra RSUD Sawerigading Kota Palopo, (Tahun 2013-2018).32

[32]https://karirgogo.com/article/2019/09/30/ini-tugas-perawat-selain-periksa-kondisi-kesehatan-pasien/(diakses pada tanggal 28 novenber 2020).



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo

IAIN PALOPO

B. Deskripsi Data Responden

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini responden ditetapkan sebanyak 103 orang responden yang merupakan perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Gambaran tentang identitas responden dalam penelitian ini ditekankan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan lamanya bekerja sebagai Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.

2. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita lihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	16	16%
2.	Perempuan	87	84%
Jumlah Responden		**103**	**100%**

IAIN PALOPO

Dari Tabel 4.1 tentang deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 103 orang terdapat 16 orang atau 16% yang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 87 orang atau 84% yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini

menunjukkan bahwa perawat di RSUD Kota Palopo didominasi oleh perempuan.

3. Umur / Usia Responden

Untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan usia, dapat kita lihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	25 – 30 Tahun	26	25%
2.	31 – 35 Tahun	40	39%
3.	36 – 40 Tahun	26	25%
4.	41 – 45 Tahun	11	11%
Jumlah Responden		**103**	**100%**

Dari Tabel 4.2 tentang deskripsi responden berdasarkan usia di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 103 orang terdapat 26 orang atau 25% yang berusia 25–30 tahun, 40 orang atau 39% yang berusia 31–35 tahun, 26 orang atau 25% yang berusia 36–40 tahun, 11 orang atau 11% yang berusia 41–45 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo masih berusia produktif sehingga mampu bekerja dengan maksimal demi kemajuan perusahaan.

IAIN PALOPO

4. Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat kita lihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	S1 Keperawatan	44	43%
2	S1 Keperawan Ners	26	25%
3	DIII	33	32%
Jumlah Responden		**103**	**100%**

Dari Tabel 4.3 tentang deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 103 orang terdapat 44 orang atau 43% yang berpendidikan S1 Keperawatan, 26 orang atau 25% yang berpendidikan S1 Keperawatan ners dan sisanya sebanyak 33 orang atau 32% yang berpendidikan DIII. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo mayoritas berpendidikan S1 Keperawatan karena perusahaan tidak melihat dari latar belakang pendidikan seorang karyawan dalam bekerja dalam mencapai target dan visi misi perusahaan.

IAIN PALOPO

5. Lama Bekerja Responden

Untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja pada instansi, dapat kita lihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 5 Tahun	28	27%
2	6 – 10 Tahun	66	64%
3	11 – 15 Tahun	8	8%
4	16 – 20 Tahun	1	1%
Jumlah Responden		**103**	**100%**

Dari Tabel 4.4 tentang deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 103 orang terdapat 28 orang atau 27% yang sudah bekerja selama 1–5 tahun, 66 orang atau 64% yang sudah bekerja selama 6–10 tahun, 8 orang atau 8% yang sudah bekerja selama 11–15 tahun, 1 orang atau 1% yang sudah bekerja selama 16–20 tahun . Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo rata-rata telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Hal tersebut sangat baik bagi instansi perusahaan karena dengan pengalaman kerja yang tinggi membuat para karyawan akan lebih terampil dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

IAIN PALOPO

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat singnifikansi pengaruh antara variabel bebas atau *independen* terhadap variabel terikat atau dependen yang menghasilkan distribusi normal atau tidak yang terdapat dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.94461659
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov z		1.206
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber :*Diolah menggunakan SPSS 20*

IAIN PALOPO

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diperoleh hasil nilai signifikan sebesar 0,109 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau 0,109> 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * upah	Between Groups	(Combined)	161.017	13	12.386	3.056	.001
		Linearity	25.434	1	25.434	6.276	.014
		Deviation from Linearity	135.583	12	11.299	2.788	.003
	Within Groups		360.711	89	4.053		
	Total		521.728	102			

Sumber :*Diolah menggunakan SPSS 20*

IAIN PALOPO

Dari output di atas, diperoleh nilai linearity adalah 0.014>0.05. maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable X terhadap variable Y.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas. Multikolinieritas adalah hubungan liniear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melakukan uji multikolinieritas pada penelitian ini akan menggunakan analisis perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*< 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10. Adapun hasil uji multikolinearis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

IAIN PALOPO

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.621	2.679		7.698	.000		
	Kompetensi	.601	.112	.462	5.354	.000	.992	1.008
	Upah	.133	.044	.263	3.046	.003	.992	1.008

a. Dependent Variable: kinerja

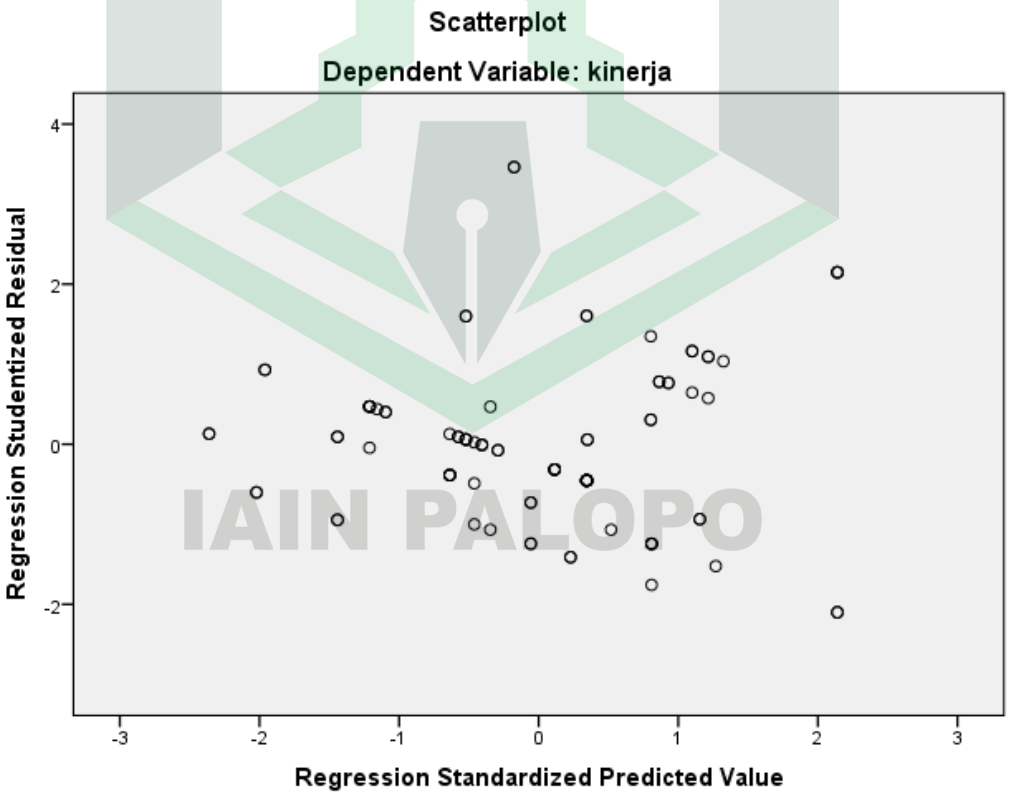
Sumber :*Diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas dapat diperoleh bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kompetensi (X1) sebesar 1,008 dan variabel upah (X2) sebesar 1,008 lebih kecil dari pada 10 atau 1,008 < 10 dan 1,008< 10. Sedangkan nilai *tolerance* pada variabel kompetensi (X1) sebesar 0,992 dan variabel upah (X2) sebesar 0,992lebih besar dari 0,10 atau 0,992 > 0,10 dan 0,992> 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.

IAIN PALOPO

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terjadi ketidaksamaan varian dari residual model regresi.Data yang baik pada penelitian adalah data yang tidak terjadi heterokedastisitas atau data yang terjadi homoskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan. Heterokedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *scatterplot.* Adapun hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



IAIN PALOPO

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan *output scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa :

a. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpol.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Uji Statistik

a. Uji T

Uji T di kenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya dengan membandingkan T hitung dengan T tabel. Jika T hitung > T tabel, maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Begitu pula sebaliknya, jika T hitung < T tabel, maka H_0 di terimah dan H_1 di tolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

IAIN PALOPO

Tabel 4.8 Hasil uji parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.621	2.679		7.698	.000
	Kompetensi	.601	.112	.462	5.354	.000
	upah	.133	.044	.263	3.046	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber :*Diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel *coefficients* atau hasil output diatas :

a. Variabel X1 (kompetensi) t hitung sebesar 5,354 dengan demikian t hitung > t tabel (5,354>1,660) yang secara statistic, variable X1 (kompetensi) mempengaruhi variable Y (kinerja) atau H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Variabel X2 (upah) t hitung sebesar 3,046 dengan demikian t hitung > t tabel (3,046 > 1.660) yang secara statistic, variable X2 (upah) mempengaruhi variabel Y (kinerja) atau H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jadi dari kedua pernyataan diatas baik dari variabel X1 maupun variabel X2 (variabel bebas) masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (terikat).

IAIN PALOPO

b. Uji F

Uji F di kenal dengan uji serentak / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, jika F hitung lebih besar (>) F tabel, maka H_0 di tolak dan H_1 di terimah bearti ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Begitu pula sebaliknya jika F hitung < F tabel maka H_0 di terima dan H_1 di tolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji F (Anova)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.012	2	68.006	17.631	.000[b]
	Residual	385.716	100	3.857		
	Total	521.728	102			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), upah, kompetensi

Sumber :*Diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel Annova atau hasil output diatas dapat diperoleh hasil F hitung > F tabel (17,631>3,09, maka H_0 di tolak dan H_1 di terimah berarti

IAIN PALOPO

ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel.Bila koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat jelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Dalam mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511[a]	.261	.246	1.96397

a. Predictors: (Constant), upah, kompetensi

Sumber :*Diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel output SPSS "model summary" diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,261. Nilai R Square 0,261 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu 0,511 × 0,511 = 0,261. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,261 atau sama dengan 26,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi (X1) dan variabel upah (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 26,1%,

IAIN PALOPO

sedangkan sisanya (100% - 26,1% = 73,9%) dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Uji Linear Beganda

Penelitian ini menggunakan model analisis linear berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian. Analisi ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20, hasil pengelolaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.621	2.679		7.698	.000
	Kompetensi	.601	.112	.462	5.354	.000
	Upah	.133	.044	.263	3.046	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber :*Diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarka tabel 4.11 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$Y = 20.621 + 0.601X_1 + 0.133X_2$

IAIN PALOPO

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Upah

Dari hasil pengujian regresi linear berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) bertanda positif (+), hal ini berarti bahwa bila variabel kompetensi dan upah terpenuhi maka kinerja perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel komperensi dan upah tidak terpenuhi akan mengakibatkan kinerja perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a. Koefisien kompetensi (X1) sebesar 0.601. jadi untuk kenaikan X_1 satuan akan menambah kenaikan Y sebesar 0.601 satuan. Artinya semakin besar kompetensi perawat RSUD Sawerigading kota Palopo maka kinerjanyapun semakin meningkat.
b. Nilai koefisien upah (X2) sebesar 0.133. jadi untuk kenaikan X_2 satuan satuan akan menambah kenaikan Y sebesar 0.133 satuan . Artinya semakin besar upah perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo makan kinerjanyapun akan semakin meningkat.

   Variabel dominan terhadap kinerja perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo adalah variabel kompetensi dapat dibuktikan dengan nilai variabel

IAIN PALOPO

kompetensi (X1) sebesar 0.601 di bandingkan dengan nilai variabel upah (X2) sebesar 0.133 atau 0.601>0.133.

D. Pembahasan

Penelitian ini akan membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu : bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota palopo ? dan bagaimanakah pengaruh upah terhadap kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo ?. untuk menjawab rumusan masalah tersebut maka peneliti menggunakan data primer dengan tehnik pengumpulan data yaitu penyebaran angket atau kuesioner kepada responden dengan sampel yang telah ditentukan sebanyak 164 sampel. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS 20 untuk memudahkan peneliti dalam mengelolah data penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian yaitu diantaranya adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dengan menggunakan metode *one-sample Kolmogorov-smirnov*, uji *linearitas*, uji *multikolinearitas* dan uji *heterokedastisitas* dengan menggunakan metode *scatterplot*.Selanjutnya menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. kemudian peneliti menggunakan uji determinasi R^2 dan uji linear berganda.

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dengan beberapa tahap pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Uji normalitas data menunjukkan bahwa hasil uji dengan menggunakan metode *one-sample kolmogorv-smirnov* test dapat diperoleh hasil nilai

IAIN PALOPO

signifikan 0,109 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 atau 0,109>0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

2. Uji linearitas data menunjukkan apaakah dua variabel independen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikasi lebih dari 0,05. Pada uji ini dapat diperoleh hasil signifikasi sebesar 0,014 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikasi 0,05 atau 0,14>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
3. Uji multikolinearitas dapat menunjukkan bahwa hasil uji diperoleh nilai variance inflation factor (VIF) pada variabel kompetensi (X1) sebesar 1,008 dan variabel upah (X2) sebesar 1,008 lebih kecil dari 10. Atau 1,008<10 dan 1,008<10. Sedangkan nilai tolerance pada variabel kompetensi (X1) sebesar 0,992 dan variabel upah (X2) sebesar 0,992lebih besar dari 0,10 atau 0,992>0,10 dan 0,992>0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejalah multikolinearitas antara variabel independen.
4. Uji heterokedastisitas mengungkapkan bahwa berdasarkan output scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik data penyebar diatas dan dibawah saja atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul diatas atau dibawah saja dan penyebaran ttik-titik data tidak berpol. Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

IAIN PALOPO

Sedangkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan uji parsial (uji T) dan uji serentak (uji F).dapat me nunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y dengan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Uji T mengungkapkan bahwa ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Berdasarkan hasil output *coefificients* pada variabel kompetensi (X1) t_{hitung} sebesar 5,354 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau (5,354>1,660) yang secara statistik variabel X1 (kompetensi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) atau H_0 ditolak dan H_1 diterimah. Sedangkan pada variabel upah (X2) t_{hitung} sebesar 3,046 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,046>1,660) yang secara statistik variabel X2 (upah) mempengaruhi variabel kinerja (Y) atau H_0 ditolak dan H_1 diterimah. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
2. Uji F mengungkapkan bahwa ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak dengan membandingkan fhitung dengan ftabel. Berdasarkan hasil output pada tabel Annova dapat diperoleh hasil $f_{hitung}>f_{tabel}$ (17,631>3,09) maka H_0 ditolak dan H_1 diterimah berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

IAIN PALOPO

Selanjutnya pembahasan hasil uji determinasi R^2dan hasil uji linear berganda yaitu sebagai berikut :

1. Uji determinasi (R^2) untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh tiap tiap variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Dari hasil output pada tabel model summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,261. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Kompetensi dan Upah) mempunyai konstribusi terhadap variabel terikat (Kinerja Perawat) sebesar 26,1% sedangkan sisanya sebesar 73,9% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.
2. Uji linear berganda menunjukkan bahwa hasil uji pada tabel *coefficient* diperoleh hasil nilai Kostanta sebesar 20.621 artinya jika variabel kompetensi (X1) dan upah (X2) adalah nol (0) maka kinerja karyawan nilainya adalah 20.621 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di anggap tetap, kemudian diperoleh nilai Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.601. jadi untuk kenaikan X_1 satuan akan menambah kenaikan Y sebesar 0.601 satuan. Artinya semakin besar kompetensi perawat RSUD Sawerigading kota Palopo maka kinerjanyapun semakin meningkat, dan selanjutnya diperoleh nilai Koefisien regresi variabel upah sebesar 0.133. Jadi untuk kenaikan X_2 satuan satuan akan menambah kenaikan Y sebesar 0.133 satuan .

IAIN PALOPO

Artinya semakin besar upah perawat RSUD Sawerigading Kota Palopo makan kinerjanyapun akan semakin meningkat.

IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan upah sebagai variabel independen terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo sebagai variabel dependen. Dimana dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,261. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (kompetensi dan upah) mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat (Kinerja) sebesar 26,1% sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Adapun hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T dan uji F, dimana hasi dari uji T yaitu Berdasarkan hasil output coefificients pada variabel kompetensi (X1) t_{hitung} sebesar 5,354 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau (5,354>1,660) yang secara statistik variabel X1 (kompetensi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) atau $H_{0:}b_1$ ditolak dan $H_{1:}b_1$ diterima. Sedangkan pada variabel upah (X2) t_{hitung} sebesar 3,046 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,046>1,660) yang secara statistik variabel X2 (upah) mempengaruhi variabel kinerja (Y) atau $H_{0:}b_2$ ditolak dan $H_{1:}b_2$ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan hasil uji F Berdasarkan hasil output pada tabel Annova dapat diperoleh hasil $f_{hitung}>f_{tabel}$ (17,631>3,09) maka $H_{0:}b_1\&b_2$ ditolak dan $H_{1:}b_1\&b_2$ diterima berarti ada pengaruh

IAIN PALOPO

signifikan antara variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan pada penelitian ini bahwa kompetensi dan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.

B. Saran

1. Dengan adanya pengaruh yang dihasilkan oleh kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo maka untuk meningkatkan kompetensi perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo maka perlu adanya pembinaan teruma terkait deangan pengetahuan mengenai tugas atau kinerja masing-masing sertaupaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan
2. Untuk meningkatkan upah kerja perawat di RSUD Sawerigading kota Palopo, maka perlu adanya upaya-upaya untuk melengkapi sarana dan prasarana kerja penunjang baik untuk keperluan pasien maupun para medis yang memadai, siap pakai (*Ready in use*), dan juga terkait dengan peningkatan pelayanan kepada pasien secara optimal.
3. Untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo, maka perlu adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi)
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan reverensi untuk penelitian selanjutnya dan sebaiknya ada pengembangan variabel yang belum diteliti

IAIN PALOPO

dalam penelitian ini yang terkait dengan pengaruh kompetensi dan upah terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.

IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah M. Ma'ruf. *Manajemen Berbasis Syariah.* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo), 2013.

Abdullah, Abu Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Al-Bukhari Al-Ja'fi, *Shahih Bukhari*, Kitab. Al-Ahkam, Juz 8, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1981 M).

Agama, Kementerian RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama.*Manajemen Sumber Daya Manusia.Graha Ilmu Ruko Jambu Sari No.7A Yogyakartab55283.2014.*

Batjo, Nurdin dan Mahadin saleh.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Aksara timur jln.Mallengkeri kompleks TVRI Blok a No.9 Makassar Sulawesi Selatan. 2018.*

Daud,Rahmawati.*Bagian Administrasi dan Kepegawaian* RSUD Sawerigading Kota Palopo.Observasi Pada Tanggal 21 Maret 2020.

Herawati,Endah, *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Royal Korinda Purbalingga*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwakerto, 2016.

https://karirgogo.com/article/2019/09/30/ini-tugas-perawat-selain-periksa-kondisi-kesehatan-pasien/.

Laksmini Asri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. (Yogyakarta : Graha Ilmu), 2013.

Mahendra, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2017.

Mahmudi.*Manajemen Kinerja Sektor Publik.* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN), 2015.

Moeheriono.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cet. I, Jakarta Raja Grafindo Persada), 2012.

Muhammad, Abdullah bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqaddimah, Juz 2, No. 2443, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M).

IAIN PALOPO

Mulyana.*Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.* (Univesitas Sumatera Utara), 2008.

Rampersad Hubert K. *Personal balanced Scorecard. The way to Individual Happines, Personal Integrity and Organization Effectiveness.*(PPM.Jakarta), 2006.

Renstra *RSUD Sawerigading*Kota Palopo, Tahun 2013-2018.

Rivai veithzal. M.B.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Pratik*, jl. Pelepah Hijau IV TNI.No.14-1 Kelapa Gading Permai Jakarta 14240, 2004.

Rostiani, yeni.*Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada STMIK Rosma Karawang*",.Jurnal Interkom vol. 12 no. 2 – juli 2017.

Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Jurnal Akuntansi*. Volume 3, Nomor 1, 2014.

Sekaran Uma, dan Roger Bogue, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6, (Jakarta: Salemba 4, 2017).

Sugiono.*Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta, Cv, Jl. Geger Kalong Hilir No. 84 Bandung, 2013.

Sujarweni, V. Wiranata.*Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Sulaeman,Ardika. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*.STIE Miftahul Huda Suban. 2014.

UU RI No. 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan* Pasal 91 Ayat 1.

Wibowo.*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers, 2013.

IAIN PALOPO

L A M P I R A N

IAIN PALOPO

Lampiran 1: kuesioner

PENGARUH KOMPETENSI DAN UPAH TEHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD SAWERIGADING KOTA PALOPO

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Upah yang di terima :

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untukmenjawabnya.
3. Pilihlahsalahsatujawabanyangtersediadenganmemberitanda (√) padasalah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
   Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.

   Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

   Keterangan Skor Penilaian :

   5 = Sangat Setuju (SS)

   4 = Setuju (S)

   3 = Kurang Setuju (KS)

   2 = Tidak Setuju (TS)

   1= Sangat Tidak Setuju (STS)

IAIN PALOPO

A. **KOMPETENSI (X1)**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan tiap tugas yang di berikan dengan baik.					
2.	Saya memahami setiap tuga/pekerjaan dengan baik.					
3.	Saya telah menerapkan pengetahuan dari apa yang telah saya dapatkan sebelumnya dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang diberikan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang di berikan tanpa bantuan rekan kerja.					
5.	Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya kedalam pekerjaan saya.					

IAIN PALOPO

B. **UPAH (X2)**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja/banyaknya pelayanan yang di lakukan.					
3.	Saya menerima upah sesuai kesepakatan awal yang telah di sepakati dengan pimpinan perusahaan.					
4.	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan/biaya hidup.					
5.	Saya termotivasi dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang di berikan dengan besarnya upah yang di terimah.					
6.	Upah yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebeumnya					
7.	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan/posisi yang di jalankan.					
8.	Upah yang saya terima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang saya kerjakan.					

IAIN PALOPO

C. **KINERJA(Y)**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya telah mencapai target/prestasi kerja untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan bidang yang di emban.					
3.	Saya telah bekerja sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.					
4.	Saya terbantu dengan motivasi/dorongan dan arahan yang diberikan atasan dalam menyelesaik an pekerjaan/tugas saya.					
5.	Saya terbantu dengan dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja (tim).					
6.	Saya terbantu dengan adanya fasilitas kantor/perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
8.	Saya hadir/datang tepat waktu di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan bersama tim.					

IAIN PALOPO

Lampiran 2 : hasil kuesioner penelitian

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN UPAH TEHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD SAWERIGADING KOTA PALOPO

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan.Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama : "D"
Umur : 30 TH
Lama bekerja : 6 THN
Jenis Kelamin : ♀
Pendidikan terakhir : S1
Upah yang di terima : Rp. 600.000,-

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
   Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.
   Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :
5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Kurang Setuju (KS)
2 = Tidak Setuju (TS)
1= Sangat Tidak Setuju (STS)

IAIN PALOPO

A. **KOMPETENSI(X1)**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan tiap tugas yang di berikan dengan baik.		✓			
2.	Saya memahami setiap tuga/pekerjaan dengan baik.		✓			
3.	Saya telah menerapkan pengetahuan dari apa yang telah saya dapatkan sebelumnya dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang diberikan.		✓			
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang di berikan tanpa bantuan rekan kerja.			✓		
5.	Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya kedalam pekerjaan saya.		✓			

IAIN PALOPO

B. **UPAH (X2)**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				✓	
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja atau banyaknya pelayanan yang di lakukan.				✓	
3.	Saya menerima upah sesuai kesepakatan awal yang telah di sepakati dengan pimpinan perusahaan.			✓		
4.	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan/ biaya hidup.				✓	
5.	Saya termotivasi dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang di berikan dengan besarnya upah yang di terimah.			✓		
6.	Upah yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya			✓		
7.	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan/posisi yang di jalankan.			✓		
8.	Upah yang saya terima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang saya kerjakan.			✓		

IAIN PALOPO

C. **KINERJA(Y)**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya telah mencapai target/prestasi kerja untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan.		✓			
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan bidang yang di emban.		✓			
3.	Saya telah bekerja sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.		✓			
4.	Saya terbantu dengan motivasi/dorongan dan arahan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan/ tugas saya.		✓			
5.	Saya terbantu dengan dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja (tim).		✓			
6.	Saya terbantu dengan adanya fasilitas kantor atau perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.			✓		
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.		✓			
8.	Saya hadir/dating tepat waktu di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.		✓			
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan bersama tim.		✓			

IAIN PALOPO

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Hasil Uji validitas

Pernyataan	$\mathbf{R}_{hitung}$	$\mathbf{R}_{tabel}$	Keterangan
1. Pernyataan X1	0.775	0.163	Valid
2. Pernyataan X1	0.742	0.163	Valid
3. Pernyataan X1	0.811	0.163	Valid
4. Pernyataan X1	0.566	0.163	Valid
5. Pernyataan X1	0.712	0.163	Valid

Sumber : *Diolah menggunakan SPSS 20*

Pernyataan	$\mathbf{R}_{hitung}$	$\mathbf{R}_{tabel}$	Keterangan
1. Pernyataan X2	0.857	0.163	Valid
2. Pernyataan X2	0.892	0.163	Valid
3. Pernyataan X2	0.495	0.163	Valid
4. Pernyataan X2	0.760	0.163	Valid
5. Pernyataan X2	0.805	0.163	Valid
6. Pernyataan X2	0.875	0.163	Valid
7. Pernyataan X2	0.852	0.163	Valid
8. Pernyataan X2	0.851	0.163	Valid

Sumber : *Diolah menggunakan SPSS 20*

IAIN PALOPO

Pernyataan	$\mathbf{R}_{hitung}$	$\mathbf{R}_{tabel}$	Keterangan
1. Pernyataan Y	0.474	0.163	Valid
2. Pernyataan Y	0.579	0.163	Valid
3. Pernyataan Y	0.780	0.163	Valid
4. Pernyataan Y	0.824	0.163	Valid
5. Pernyataan Y	0.720	0.163	Valid
6. Pernyataan Y	0.166	0.163	Valid
7. Pernyataan Y	0.654	0.163	Valid
8. Pernyataan Y	0.349	0.163	Valid
9. Pernyataan Y	0.451	0.163	Valid

Sumber : *Diolah menggunakan SPSS 20*

Hasil Uji reabilitas

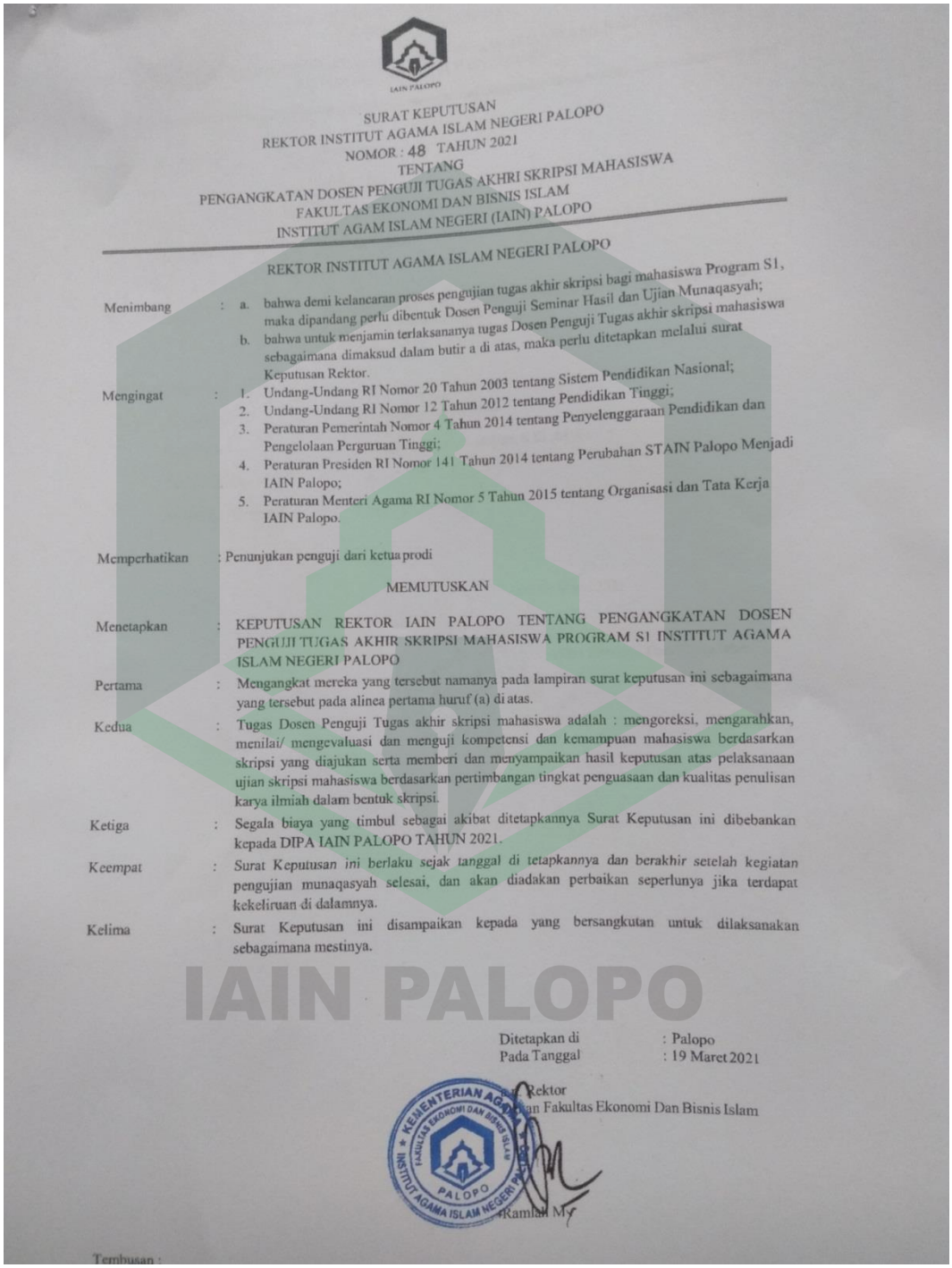
No	Variable	Cronbach's Alpa	Ket
1.	Kompetensi	0.686	Reliabel
2.	Upah	0.919	Reliabel
3.	Kinerja	0.684	Reliabel

Sumber : *Diolah menggunakan SPSS 20*

IAIN PALOPO

Lampiran 4 : Surat Keputusan (SK)

SK Penguji :



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 48 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHRI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAM ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian tugas akhir skripsi bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Dosen Penguji Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah;
b. bahwa untuk menjamin terlaksanannya tugas Dosen Penguji Tugas akhir skripsi mahasiswa sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor.

Mengingat :
1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

Memperhatikan : Penunjukan penguji dari ketua prodi

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Pertama : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas.

Kedua : Tugas Dosen Penguji Tugas akhir skripsi mahasiswa adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/ mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi.

Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.

Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya.

Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 19 Maret 2021

Rektor
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Ramlah M.Y

Tembusan :

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR : 48 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR SKRIPSI MAHASISWA MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

I. Nama Mahasiswa : Rahmawati

NIM : 16 0401 0132

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

II. Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi dan Upah terhadap Kinerja Perawat d RSUD Sawerigading Kota Palopo.**

III. Tim Dosen Penguji :

Ketua Sidang : Dr. Hj. Ramlah M, M.M.

Sekretaris : Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI.,M.A.

Penguji Utama (I) : Ilham, S.Ag., M.A.

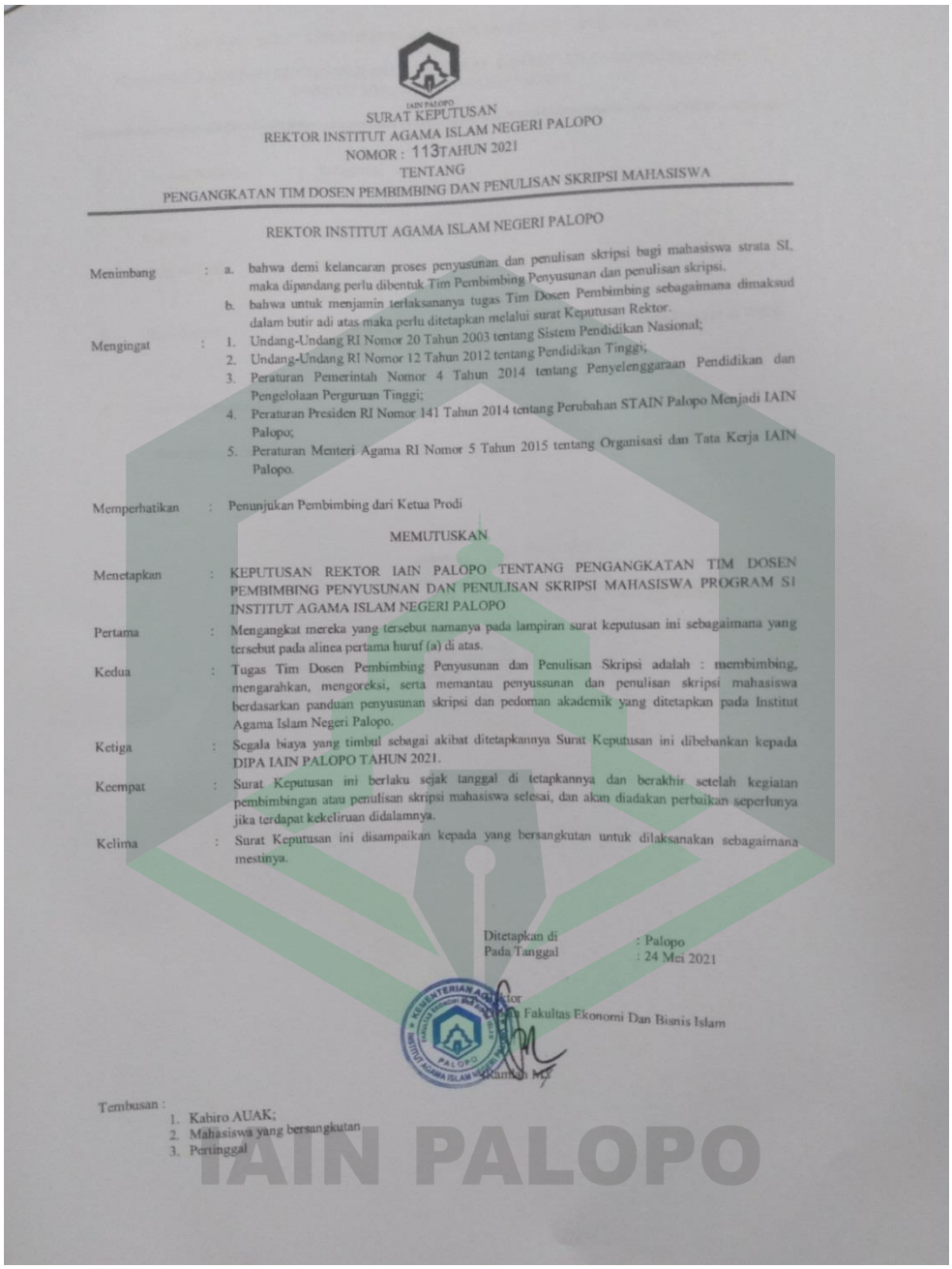
Pembantu Penguji (II) : Arsyad, S.Si., M.Si.

Palopo, 19 Maret 2021

Rektor
n Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

IAIN PALOPO

SK Pembimbing :



IAIN PALOPO

SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 113 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses penyusunan dan penulisan skripsi bagi mahasiswa strata SI, maka dipandang perlu dibentuk Tim Pembimbing Penyusunan dan penulisan skripsi.
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing sebagaimana dimaksud dalam butir adi atas maka perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor.

Mengingat :
1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

Memperhatikan : Penunjukan Pembimbing dari Ketua Prodi

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Pertama : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas.

Kedua : Tugas Tim Dosen Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi adalah : membimbing, mengarahkan, mengoreksi, serta memantau penyussunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan panduan penyusunan skripsi dan pedoman akademik yang ditetapkan pada Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.

Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan atau penulisan skripsi mahasiswa selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan didalamnya.

Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 24 Mei 2021

Rektor
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Tembusan :
1. Kabiro AUAK;
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Pertinggal

IAIN PALOPO

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO NO : 113 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

I.	Nama Mahasiswa	:	Rahmawati
	NIM	:	16 0401 0132
	Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis Islam
	Program Studi	:	Ekonomi Syariah
II.	Judul Skripsi	:	**Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo.**
III.	Tim Dosen Pembimbing	:	
	Pembimbing Utama	:	Hendra Safri , SE., M.M.

Palopo, 24 Mei 2021

Rektor

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Ramlah M.S

IAIN PALOPO

Lampiran 5 : Surat izin penelitian

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpon : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 294/IP/DPMPTSP/III/2020

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: RAHMAWATI
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Jl. Dr. Ratulangi Kota Palopo
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 16 0401 0132

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN UPAH TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD SAWERIGADING KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian	: RSUD SAWERIGADING KOTA PALOPO
Lamanya Penelitian	: 06 Maret 2020 s.d. 06 April 2020

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.**
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) examplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

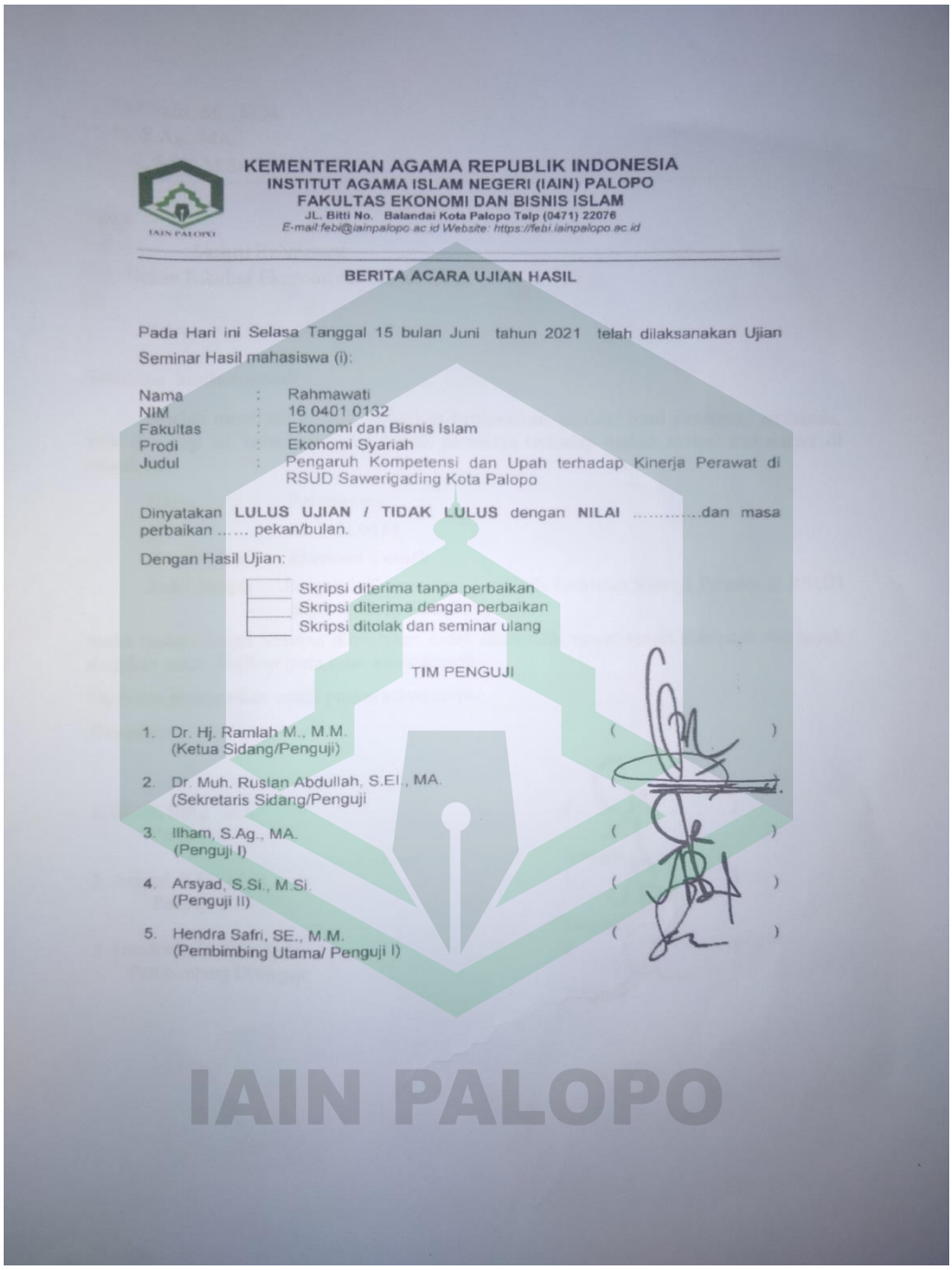
Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 09 Maret 2020
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
Pangkat : Penata
NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :
1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instasi terkait tempat dilaksanakan penelitian

IAIN PALOPO

Lampiran 6 : Berita Acara Ujian Seminar Hasil



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JL. Bitti No. Balandai Kota Palopo Telp (0471) 22076
E-mail:febi@iainpalopo.ac.id Website: https://febi.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA UJIAN HASIL

Pada Hari ini Selasa Tanggal 15 bulan Juni tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Seminar Hasil mahasiswa (i):

Nama	:	Rahmawati
NIM	:	16 0401 0132
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	:	Ekonomi Syariah
Judul	:	Pengaruh Kompetensi dan Upah terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo

Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI** .....dan masa perbaikan ..... pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

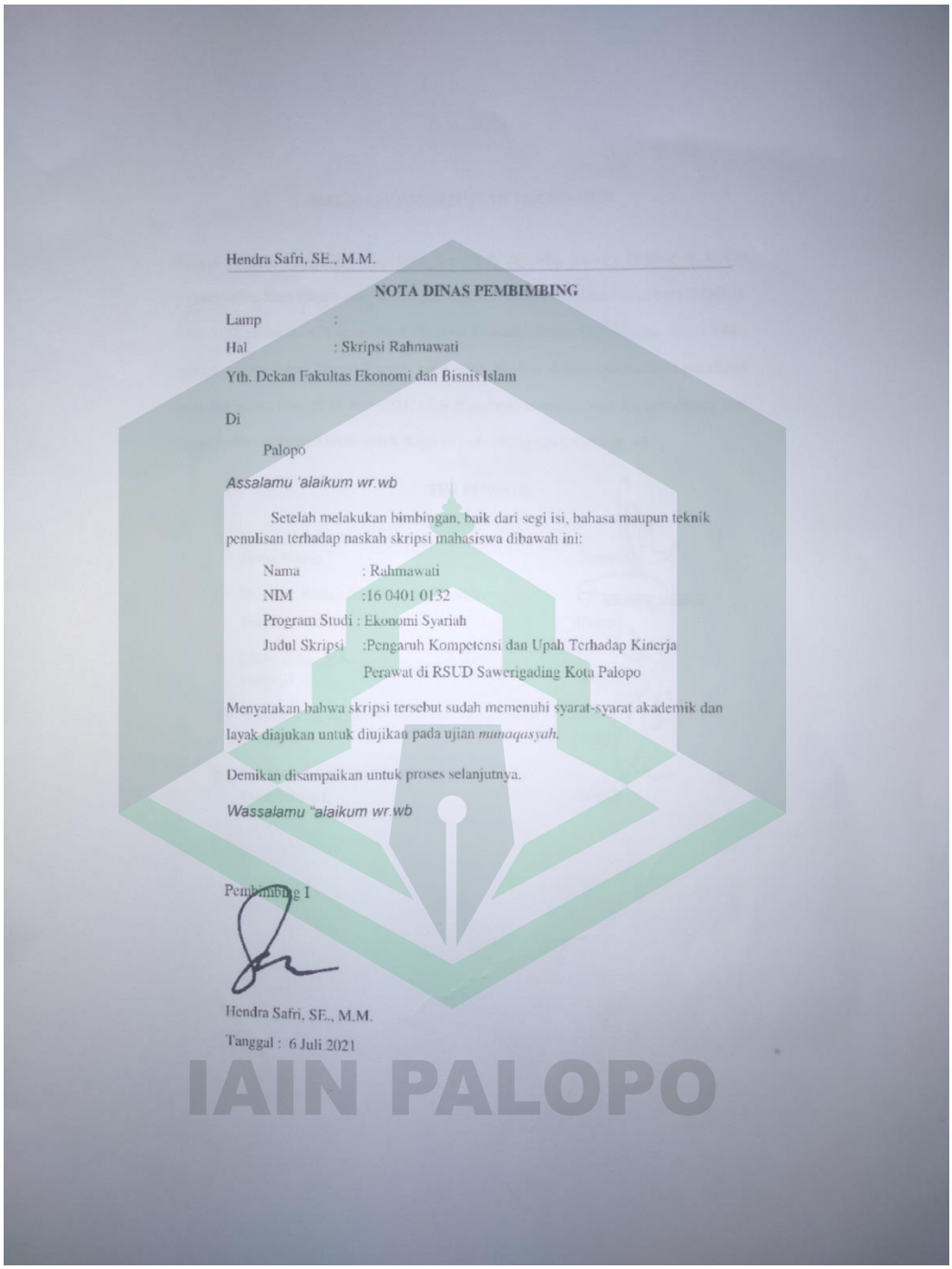
- [ ] Skripsi diterima tanpa perbaikan
- [ ] Skripsi diterima dengan perbaikan
- [ ] Skripsi ditolak dan seminar ulang

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. ( )
   (Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., MA. ( )
   (Sekretaris Sidang/Penguji
3. Ilham, S.Ag., MA. ( )
   (Penguji I)
4. Arsyad, S.Si., M.Si. ( )
   (Penguji II)
5. Hendra Safri, SE., M.M. ( )
   (Pembimbing Utama/ Penguji I)

IAIN PALOPO

Lampiran 7 : Nota Dinas Pembimbing



Hendra Safri, SE., M.M.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Hal : Skripsi Rahmawati

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Rahmawati
NIM :16 0401 0132
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi :Pengaruh Kompetensi dan Upah Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikan disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Pembimbing I

Hendra Safri, SE., M.M.

Tanggal : 6 Juli 2021

IAIN PALOPO

Lampiran 8 : Halaman Persetujuan Pembimbing

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: "Pengaruh Kompetensi dan Upah terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo"

Yang ditulis oleh:

Nama : Rahmawati
NIM :16 0401 0132
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

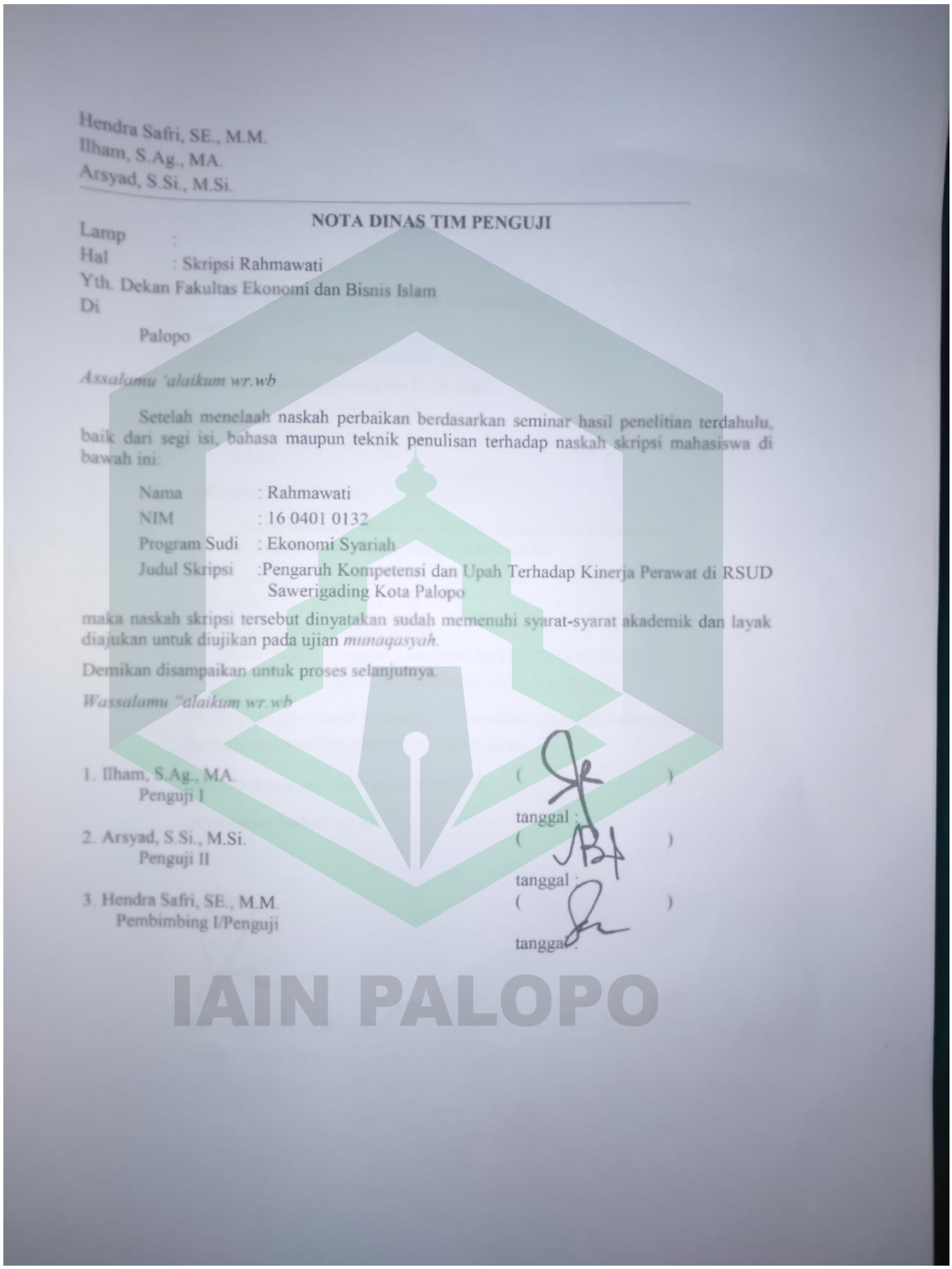
Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian m*unaqasyah*.
Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya

Pembimbing I

Hendra Safri, SE., M.M.
Tanggal :

IAIN PALOPO

Lampiran 9 : Nota Dinas Penguji



Hendra Safri, SE., M.M.
Ilham, S.Ag., MA.
Arsyad, S.Si., M.Si.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp :
Hal : Skripsi Rahmawati
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Rahmawati
NIM : 16 0401 0132
Program Sudi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi :Pengaruh Kompetensi dan Upah Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikan disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

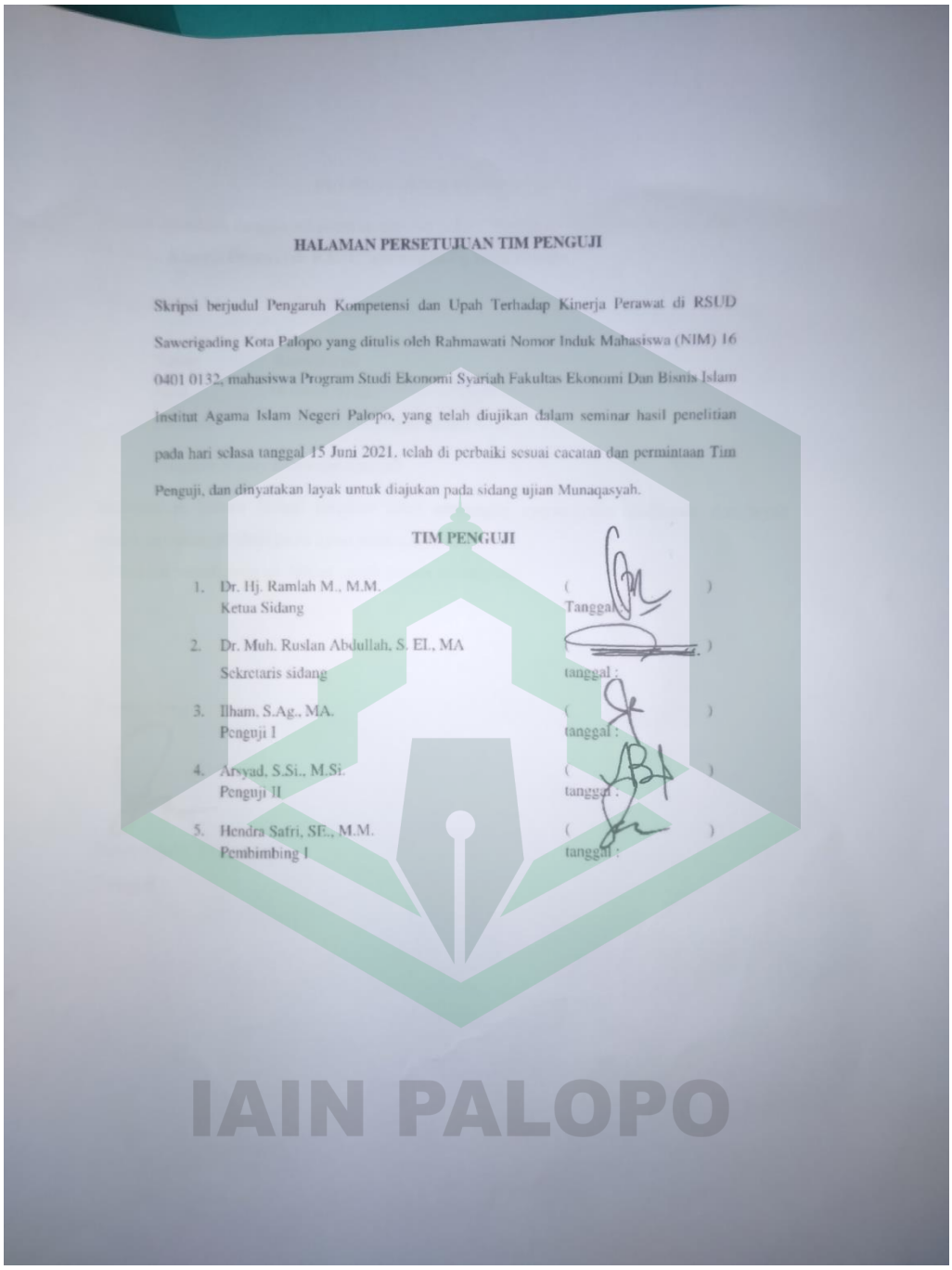
1. Ilham, S.Ag., MA. ( )
Penguji I
tanggal :

2. Arsyad, S.Si., M.Si. ( )
Penguji II
tanggal :

3. Hendra Safri, SE., M.M. ( )
Pembimbing I/Penguji
tanggal :

IAIN PALOPO

Lampiran 10 : Persetujuan Penguji



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

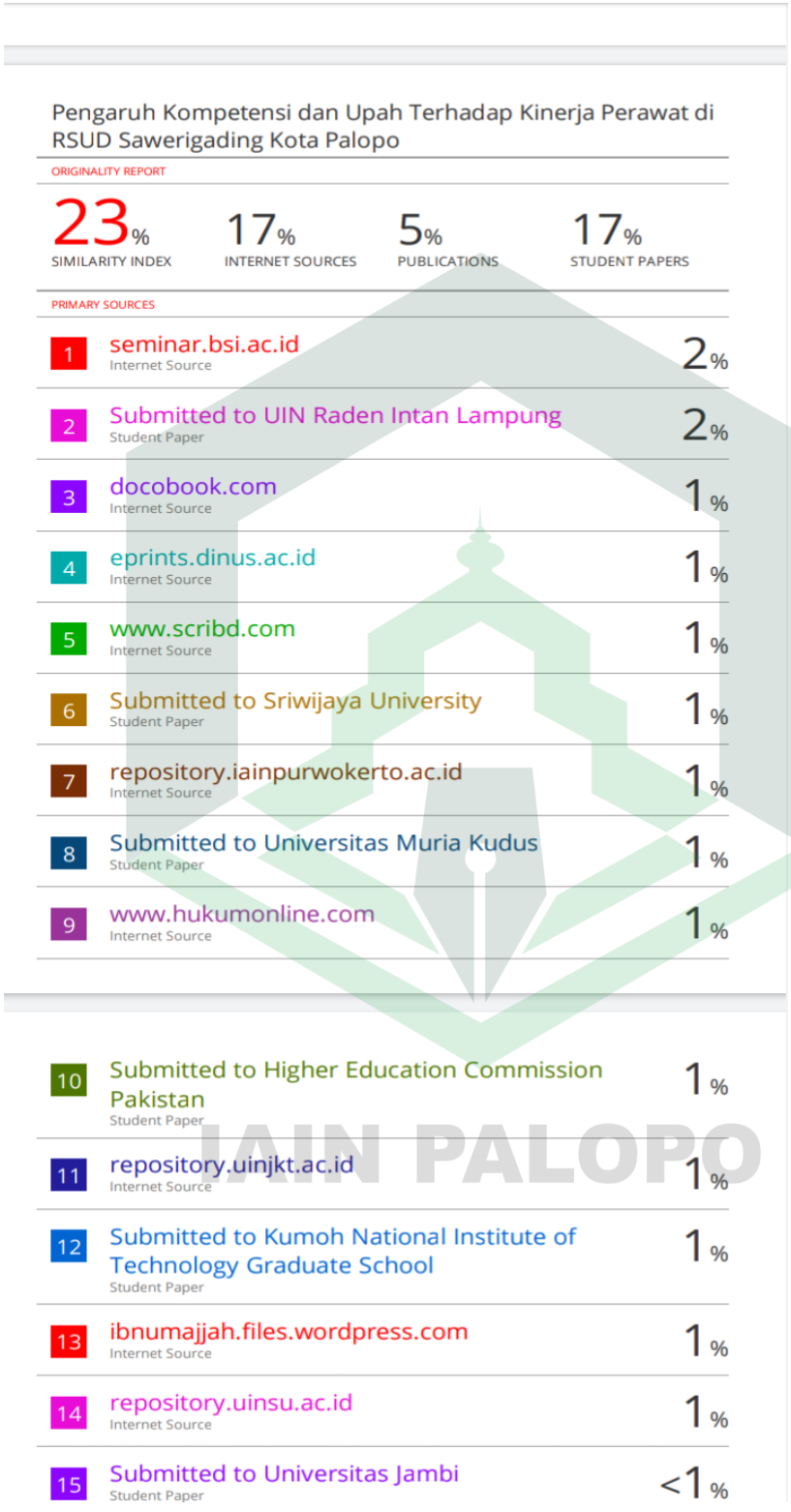
Skripsi berjudul Pengaruh Kompetensi dan Upah Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo yang ditulis oleh Rahmawati Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0401 0132, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari selasa tanggal 15 Juni 2021. telah di perbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian Munaqasyah.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. ( )
   Ketua Sidang Tanggal :
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S. EI., MA ( )
   Sekretaris sidang tanggal :
3. Ilham, S.Ag., MA. ( )
   Penguji I tanggal :
4. Arsyad, S.Si., M.Si. ( )
   Penguji II tanggal :
5. Hendra Safri, SE., M.M. ( )
   Pembimbing I tanggal :

IAIN PALOPO

Lampiran 11 : Turnitin



Pengaruh Kompetensi dan Upah Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo

ORIGINALITY REPORT

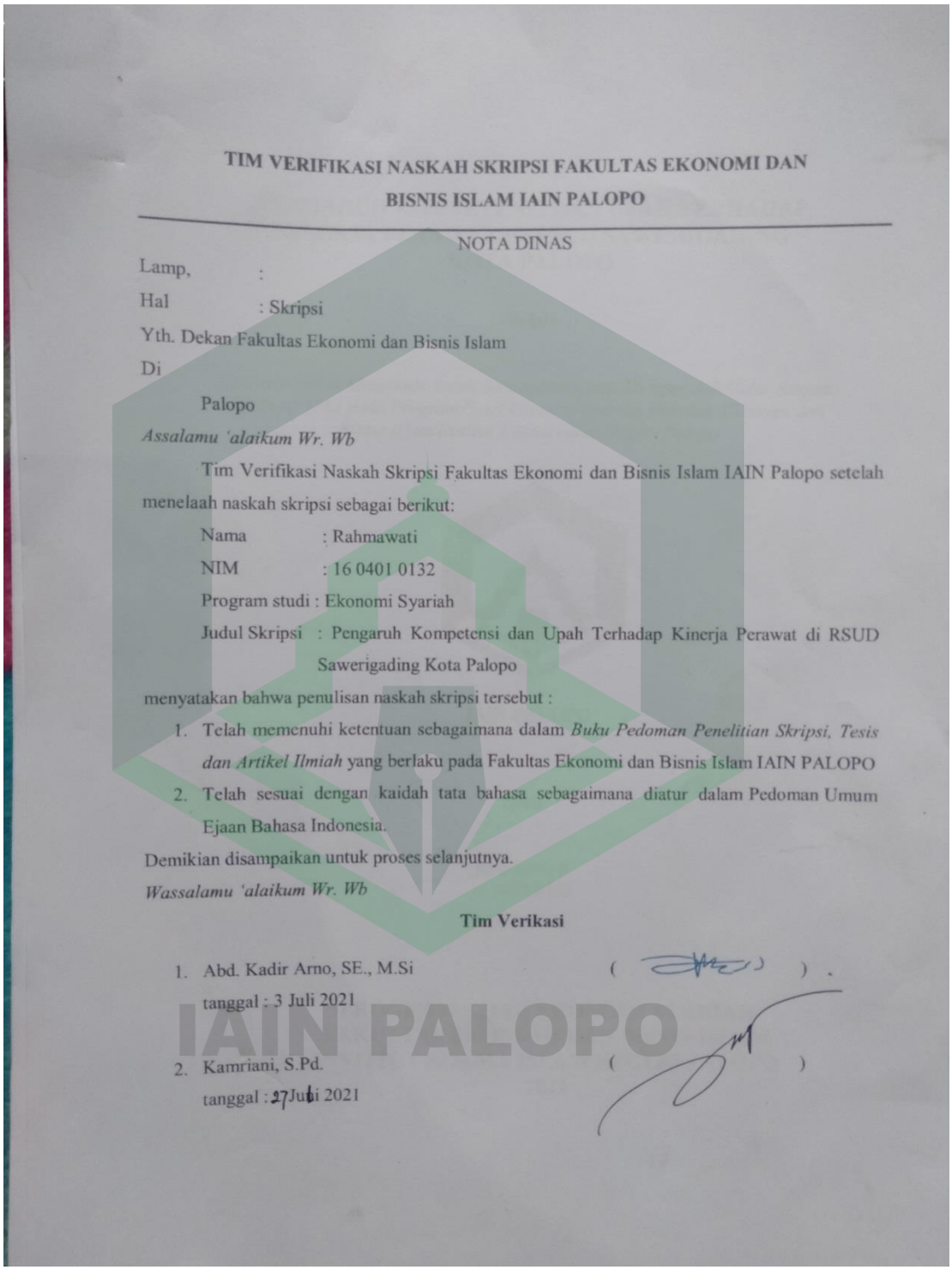
23%	17%	5%	17%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	seminar.bsi.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
3	docobook.com Internet Source	1%
4	eprints.dinus.ac.id Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
7	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
9	www.hukumonline.com Internet Source	1%
10	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%
11	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Kumoh National Institute of Technology Graduate School Student Paper	1%
13	ibnumajjah.files.wordpress.com Internet Source	1%
14	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
15	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1%

IAIN PALOPO

Lampiran 12 : Verivikasi



TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp, :
Hal : Skripsi
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di

Palopo

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Rahmawati
NIM : 16 0401 0132
Program studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Upah Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo

menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut :

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penelitian Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Tim Verikasi

1. Abd. Kadir Arno, SE., M.Si ( )
   tanggal : 3 Juli 2021
2. Kamriani, S.Pd. ( )
   tanggal : 27 Juli 2021

IAIN PALOPO

Lampiran 13 : Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

RAHMAWATI, Lahir di Layar Putih pada tangga 05 Agustus 1998. Penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara dari pasangan seorang Ayah bernama Sahabuddin dan Ibu Hadasia. Saat ini, penulis bertempat tinggal di lingkungan Tulak Tallu Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 021 Monto. Kemudian, di tahun 2010 menempu pendidikan di SMPN 3 Satap Sabbang hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Palopo, setelah lulus di SMAN 2 Palopo tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo.

IAIN PALOPO