

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSI PKU
MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

IKA ZULAEFAH
NIM. 2013114125

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

PEKALONGAN

2019



SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ika Zulaefah

NIM. : 2013114125

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 27 Februari 2019

Yang Menyatakan,



VETERAI
KEMPEL
9E5C2AFF729597109
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Ika Zulaefah
NIM. 2013114125

NOTA PEMBIMBING

Agus Arwani, M, Ag.

Gg. Pendowo Limo No. 33 RT. 02 RW. 07 Prawasan Barat Kelurahan
Kedungwuni Timur Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Lamp. : 3 (tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Ika Zulaefah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudari:

Nama : Ika Zulaefah

NIM : 2013114125

Jurusan : Ekonomi Syariah

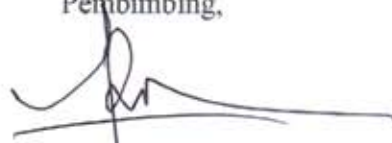
Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

Dengan ini saya mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera di munaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 27 Februari 2019
Pembimbing,



Agus Arwani, M. Ag.
NIP. 19791030 200604 1 018





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **IKA ZULAEFAH**
NIM : **2013114125**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA,
DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RSI PKU MUHAMMADIYAH
PEKAJANGAN PEKALONGAN**

Telah diujikan pada hari Senin, 18 Maret 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dewan Penguji

Penguji I

Hj. Rinda Asytuti, M.Si
NIP. 19771206 200501 2 002

Penguji II

Drajat Stiawan, M.Si
NIP. 19830118 201503 1 001

Pekalongan, 18 Maret 2019

Disahkan oleh
Dekan,



Dr. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H
NIP. 19750220 199903 2 001



PEDOMAN TRANSILITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No.158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987 Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap kedalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf lain.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De



ذ	Zal	z	Zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra	R	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	ş	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	ta	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
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
---	----	---	----

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
ا = a		آ = ā
إ = i	أى = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مراجعة جميلة ditulis *mar'atun jamilah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fatimah*

4. Syaddad (tasyid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberikan tanda *syaddad* tersebut.

Contoh :

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh :

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البديح	ditulis	<i>al-badi'</i>
اجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada diawal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada ditengan kata atau akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan aspostrof /'/.

Contoh :

امرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- ✚ Kedua Orangtuaku tercinta, Bapak Riyanto dan Ibu Zaenab sebagai tanda bukti dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu dan bapak yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang tertulis kata cinta dan persembahan. Untuk ibu dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu memberikan kasih sayang, selalu mendoakanku selalu menasehatiku menjadi lebih baik, Terimakasih ibu, Terimakasih Bapak,*
- ✚ kakakku dan adikku, tiada yang paling mengharukan saat kumpul bersama kalian walaupun sering bertengkar tapi hal itu menjadi warna yang tak pernah tergantikan, terimakasih atas doanya, semangat, dukungan, dan kasih sayangnya*
- ✚ Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, memberikan dukungan, motivasi, dan doanya.*
- ✚ RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang telah memberikan izin untuk penelitian.*
- ✚ Almamaterku Tercinta, IAIN Pekalongan*



MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Asy Syarh ayat 6)

"Menyia-nyiaikan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia sementara menyia-nyiaikan waktu memisahkanmu dari Allah."

(Imam bin Al Qayim)

"jangan membandingkan hasil karena lebih penting melihat proses yang ada dan menikmati proses hidup kita sendiri"

"Hidupmu adalah hal-hal yang kamu lakukan saat ini"



ABSTRAK

Zulaefah, Ika. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Institut Agama Islam Negeri Pekalongan. Pembimbing: Agus Arwani, M, Ag.

Kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipenuhi melalui kompensasi, disiplin kerja dan etos kerja Islam sehingga pekerjaan karyawan akan menjadi lebih maksimal. Kinerja karyawan akan terpenuhi apabila mereka memperoleh apa yang mereka inginkan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang berjumlah 418 karyawan dengan sampel 80 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling (random sampling)*. Metode pengumpulan data melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai $t_{hitung} 10.536 > t_{tabel} 1.664$ dengan angka signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. (2) Variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki $t_{hitung} 2.662 > t_{tabel} 1.664$ dengan angka signifikan sebesar $0.009 < 0,05$ Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. (3) Variabel etos kerja Islam (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki $t_{hitung} 0,236 < t_{tabel} 1.664$ dengan angka signifikansi sebesar $0.814 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. (4) Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam melalui uji ANOVA atau F test diperoleh F_{hitung} sebesar 115.001 dan dengan jumlah N sebesar 80 maka menghasilkan nilai $F_{tabel} 2,72$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan etos kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan” ini dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu dinantikan syafa’atnya dihari kiamat nanti.

Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis tujukan kepada :

1. Bapak Dr. H. Ade Dedy Rohayana, M. Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Agus Fakhрина M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Bapak Ali Amin Isfandiar, M. Ag selaku Dosen Wali yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, dan yang selalu mengingatkan dan memotivasi.



5. Bapak Agus Arwani, M. Ag selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, petunjuk, arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Segenap staf perpustakaan serta karyawan IAIN Pekalongan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama masa studi dan penyusunan skripsi.
8. Kedua orangtuaku tercinta serta kakak dan adikku yang selalu memberikan doa, perhatian, motivasi dan dukungan yang tiada hentinya.
9. Bapak pimpinan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang telah memberikan izin penelitian.
10. Sahabat-sahabatku, Munaqqy Afkari Hakam, Yulan Afriani, Eri Ulfianingsih, Novitasari, Iis Mustaufia, Dewi Rahmawati, Mulatifah, Solekha, Ulyani Rosa yang selalu memberikan doa dan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman seperjuanganku mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan angkatan 2014.
12. Semua responden RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan.



Penulis berharap semoga hasil penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak yang memerlukan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekalongan, 27 Februari 2019

Penulis

Ika Zulaefah
NIM. 2013114125



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penelitian	10
 BAB II KERANGKA TEORI	
A. Landasan Teori	
1. Kinerja.....	11
2. Kompensasi	14
3. Disiplin Kerja	20
4. Etos Kerja Islam.....	27
B. Tinjauan Pustaka	32
C. Kerangka Berfikir.....	39
D. Hipotesis.....	40



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	42
B. Setting Penelitian	42
C. Variabel Penelitian	42
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	45
E. Sumber Data.....	47
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	48
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	51

BAB IV PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	64
B. Analisis Data	75
1. Uji Instrumen	
a. Uji Validitas	75
b. Uji Reabilitas.....	77
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Normalitas	79
b. Uji Multikolinearitas	80
c. Uji Heteroskedasitas.....	82
d. Uji Autokorelasi.....	83
3. Analisis Linier Berganda.....	84
4. Pengujian Hipotesis.....	87
C. Pembahasan	93
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	93
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	94
3. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan	94
4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.....	95

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	97
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA	100
-----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.....	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2	Kriteria Penilaian Interval.....	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	69
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	71
Tabel 4.7	Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja Islami.....	72
Tabel 4.8	Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja karyawan.....	74
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	77
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	80
Tabel 4.12	Hasil Uji multikolonieritas.....	81
Tabel 4.13	Hasil Uji Gledser.....	83
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4.16	Hasil Uji T.....	88
Tabel 4.17	Hasil Uji F.....	91
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1	KerangkaPemikiran	40
Gambar3.1	GrafikUji T	62
Gambar 3.2	GrafikUji F	63
Gambar 4.1	GrafikHasilUji Normal P-P Plot	80
Gambar 4.2	GrafikhasilUji Scatterplot	83
Gambar 4.3	GrafikHasilUji T VariabelKompensasi.....	89
Gambar 4.4	GrafikHasilUji T VariabelDisiplinKerja.....	90
Gambar 4.5	GrafikHasilUji T VariabelEtosKerja Islam.....	91
Gambar 4.6	GrafikHasilUji F.....	92



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Hasil Data Mentah Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 Rumus dan Hasil Perhitungan Statistik
- Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Tabel r dan Tabel t
- Lampiran 7 Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 9 Dokumentasi
- Lampiran 10 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen di bidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan diantaranya Rumah Sakit.¹

Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan ialah satu dari sekian Rumah Sakit (RS) milik organisasi sosial Pekalongan yang bermodel RSU, dinaungi oleh Yayasan Muhammadiyah dan termasuk kedalam RS kelas C. RS ini terregistrasi mulai 12 desember 2015 dengan Nomor Surat Izin 445/128 tahun 2011 dan Tanggal Surat Izin 25 April 2011 dari Bupati dengan sifat tetap, dan berlaku sampai 5 tahun. Setelah menjalani proses Akreditasi Rumah Sakit seluruh Indonesia dengan proses pentahapan I (5 pelayanan) akhirnya ditetapkan status tingkat Paripurna Akreditasi Rumah

¹ Rafi Jody Kurnia, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta" *Skripsi*, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

Sakit. RSU ini beralamat di Jalan Raya Ambokembang No. 4244, Pekalongan Indonesia. Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan memiliki layanan unggulan dalam bidang bedah onkologi, bedah urologi, bedah syaraf, mammo. RSU kepunyaan organisasi sosial ini memiliki luas tanah 22.797 dengan Bangunan 14. 410.

Berdasarkan data karyawan dari Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan dari tahun 2016-2018 yaitu:

Tabel 1.1

Data Karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

Bagian	Daftar kinerja karyawan		
	2016	2017	2018
Dokter Umum Tetap	7	10	10
Dokter Umum Mitra	8	10	10
Dokter Gigi Tetap	1	1	1
Dokter Gigi Mitra	2	2	2
Manajer Keperawatan	1	1	1
Asmen Keperawatan	2	2	2
Penanggung Jawab Mutu	1	1	1
IPCN	1	1	1
Perawat	87	102	105
Bagian Porter	13	13	13
Bidan	39	29	36

Ruang Parinatal	11	10	11
Ruang Farmasi	33	45	43
Ruang Laboratorium	13	14	13
Ruang Radiologi	6	6	6
Ruang Rekam Medis	12	14	13
Ruang Penfataran	9	10	13
Ruang Boga	31	34	35
Ruang Humas dan Akses	7	7	8
Ruang Informasi	4	4	4
Ruang Poli Gigi	2	3	3
Ruang Fisioterapi	2	2	3
Bagian Keuangan	9	10	10
Bagian Kasir	13	13	13
Bagian Administrasi	13	12	13
Bagian Teknisi	7	7	7
Bagian Sanitasi laundry	11	12	12
Bagian Driver	6	6	6
Bagian Satpam	18	19	19
Bagian IT	4	4	4
Total	360	409	418

Berdasarkan hasil data yang telah peneliti lakukan kenaikan jumlah karyawan untuk setiap tahunnya berbeda, yaitu untuk kenaikan tahun 2016 ke 2017 sebesar 13,6% sedangkan untuk tahun 2017 ke 2018 yaitu sebesar 2,2%.

Meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan merupakan keniscayaan bagi suatu organisasi agar memiliki karyawan yang berprestasi dan berkelanjutan. Menurut Ma'ruf Abdullah dalam bukunya, Manajemen Berbasis Syariah “ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar organisasi itu dapat meningkat dan mempertahankan kinerjanya, diantaranya yaitu kompensasi, disiplin, pemberdayaan, penghargaan dan kompetensi”.²

Selain itu, kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan atau kegiatan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja yang terdiri dari faktor *intern* dan *ekstern*. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan lain sebagainya.³

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang,

²M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 338.

³Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 121-122.

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴ Dalam suatu pengaturan organisasi kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan gaji yang diterima para karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja, sesuai UMR kabupaten Pekalongan, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para karyawan menjadi menurun.⁶

Disiplin adalah alat penggerak karyawan. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan suatu organisasi yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan itu bekerja. Karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat.

⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara,2000), hlm. 32.

⁵Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Books, 2002), hlm .32.

⁶ Wawancara dengan Staf HRD Tanggal 19 Februari 2018

Menurut Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁷

Menurut Nurcholis Madjid etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh perkenaan Allah Swt. Berkaitan dengan ini penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama, amal atau kerja. Inti ajarannya adalah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.⁸

Karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang memiliki etos kerja Islami mempunyai semangat untuk memberikan pengaruh yang positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Sehingga, amal yang diciptakan memberikan makna bagi kehidupan. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Etos kerja Islam merupakan salah satu konsep disiplin kerja dan etos kerja yang bisa diterapkan oleh suatu perusahaan, terutama perusahaan yang berkonsep

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana. 2010), hlm.85-87.

⁸ Mohammad Irham, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam". *Jurnal Substantia*, Vol. 14.No. 1, April 2012, hlm. 5.

Islami, seperti pada Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berjudul *“Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado”* yang diteliti oleh Posuma yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Eli Sofrida dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kopena Pekalongan)”* juga menyimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja Islam berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka peneliti bermaksud ingin meneliti **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah terurai dalam beberapa sub bahasan diatas, masalah pokok yang akan dibahas penulis adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan?
3. Apakah etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja Islami berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan proposal ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.
- b) Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan keilmuan dan memperkaya bahan pustaka pada perpustakaan IAIN Pekalongan.
- c) Menambah bahan wacana/bahan kajian bidang ekonomi khususnya mengenai Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami.

2. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit Islam Kabupaten Pekalongan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan efektivitas perusahaan.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan penjelasan, penelaahan, pemahaman maka dalam penelitian ini penulisannya dibagi menjadi lima bab yang setiap babnya terdiri dari sub-sub bab. Tiap bab ataupun sub bab yang satu dengan yang lainnya merupakan rangkaian yang sangat terikat.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, instrumen dan teknik pengumpulan data penelitian, dan teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, analisis data, dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran-saran penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai t_{hitung} 10.536 $> t_{tabel}$ 1.664 dengan angka signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Semakin baik pemberian kompensasi terhadap karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang baik pula.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki t_{hitung} 2.662 $> t_{tabel}$ 1.664 dengan angka signifikan sebesar $0.009 < 0,05$ Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Semakin baik disiplin kerja maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang baik pula.
3. Variabel etos kerja Islam (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki t_{hitung} 0,236 $< t_{tabel}$ 1.664 dengan angka signifikansi sebesar $0.814 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Semakin baik etos kerja islam maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang baik pula.

4. Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam melalui uji ANOVA atau F test diperoleh F_{hitung} sebesar 115.001 dan dengan jumlah N sebesar 80 maka menghasilkan nilai F_{tabel} 2,72. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan etos kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan agar kinerja karyawan terus tetap berjalan dengan baik, maka perlu meningkatkan tiga variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam karena ketiganya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti lain
 - a. Bagi peneliti lain perlu menambah kekurangan pada aspek instrumen penelitian dan menggali lebih jauh variabel kepercayaan karena dalam penelitian ini masih banyak kekurangan.

- b. Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti dengan topik sejenis disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, karena masih banyak yang memungkinkan variabel-variabel lain tersebut memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2013. *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Algifari, 2003. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP YKPN.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Pres.
- Asrof Syafi'i. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: eLKAF.
- Azwar, Saefudin. 1998. *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar..
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Djakfar Muhammad. 2012. *Etika Bisnis-Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral ajaran Bumi*, Jakarta: Penebar Plus.
- Feddy Rangkuti. 2005. *Marketing Analysis Made Easy*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Cet. Ke-5*, (Semarang: Universitas Diponegoro)
- Ibrahim, Ahmad Abu Sinn. 2006. *Manajemen Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ika Yunia Fauzia, dan Abdul Kadir Riyadi. 2004. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta: Kencana.
- Justine, T. Sirait, MBA-T. 2006. *Memhami Aspek -Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Prabu A. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books.
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cet-1*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-5. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja Sumber Pengembangan SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis, Cet Ke-18*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV. Alfabeta.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.

Yogyakarta: ANDI Offset

Sutrisno, Edy. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif* , Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2000. *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainuddin, Masyuri. 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikasi*, Edisi Revisi, Bandung: Refika Aditama.

B. KARYA ILMIAH

Arifin, Nanang. 2017. “*Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Dian Nuswantoro Semarang.

Arwani, Agus. 2016. *Modul Pratikum Komputer Keuangan (Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS)*, (Pekalongan: STAIN Pekalongan, 2016) https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=agus+arwani&oq, tanggal 27 Februari 2018

- Budiman, Ali Agus, Sutono. 2019. "*Pengaruh Kepemimpinan Universitas Muria Kudus*". Vol.4 No. 1.
- Dewi, Tiara Luvita. 2017. "*Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Perum Perhutananji Jawa Tengah*". Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Indica, Marsalia IWayan "*Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada Waroeng Stike and Shake di Kota Malang*". Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.
- Indriyani, Riski. 2016. "*Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Pekalongan*". Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
- Irham Mohammad. 2012. "*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*". Jurnal Substantia, Vol. 14.No. 1
- Ismaturofiah. 2016. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompensasi, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada KSPPS Bismillah Sukorejo)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

- Kurnia Rafi Jody. 2016. *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”* Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Oktaviani, Dessy. 2017. *“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopena Pekalongan”*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
- Pradana, Adi David. 2014. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Kecamatan Sawah Besar Kota Administrasi Jakarta Pusat”*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Putriandi, Septiliyani. 2017. *“Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPPS BMT AN Najah Pekalongan”*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
- Sofrida, Eli. 2017. *“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kopena Pekalongan)”*, skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
- Ziyadah, Nur. 2017. *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Muslim pada PT. Candi Mekar Pemalang”*. skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

Nomor : 207/In.30/F.IV/TT.00/03/2018
Tempat : -
Judul : Permohonan Izin Penelitian

12 Maret 2018

Kepada Yth,
Pimpinan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Kabupaten Pekalongan

di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Ika Zulaefah

NIM : 2013114125

adalah mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Mahasiswa sebagaimana tersebut diatas akan melakukan penelitian di lembaga/wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna keperluan menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan".

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut. Demikian atas kebijaksanaan, izin dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Waassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan
Shinta Dewi Rismawati

Data Dokumentasi

1. Foto rumah sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan



2. Foto saat menyebarkan kuesioner di ruang mata hari



3. Foto ruangan bagian pendaftaran dan kasir



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri:

Nama : IkaZulaefah
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 22 Desember 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Wonorejo Rt.10/ Rw.04 No.27
Kelurahan Wonorejo Kecamatan Wonopringgo
Kabupaten Pekalongan.
E-mail : lkazulaefah@gmail.com

Identitas Orang Tua:

Nama Ayah : Riyanto
Pekerjaan : Buruh
Agama : Islam
Nama Ibu : Zaenab
Pekerjaan : Pedagang
Agama : Islam
Alamat : Desa Wonorejo Rt.10/ Rw.04 No.27
Kelurahan Wonorejo Kecamatan Wonopringgo
Kabupaten Pekalongan.

Riwayat Pendidikan Formal:

1. MIS Wonorejo Wonopringgo : Lulus Tahun 2008
2. MTS. Gondang Wonopringgo : Lulus Tahun 2011
3. SMK Gondang Wonopringgo : Lulus Tahun 2014
4. IAIN Pekalongan : Lulus Tahun 2019



KEMENTERIAN AGAMA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ika zulaefah
NIM : 2013114125
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
E-mail address : lkazulaefah@gmail.com
No. Hp : 0857-7963-1958

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN RSI PKU MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 25 Maret 2019



(Ika Zulaefah)

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam Flashdisk
(Flashdisk dikembalikan)

