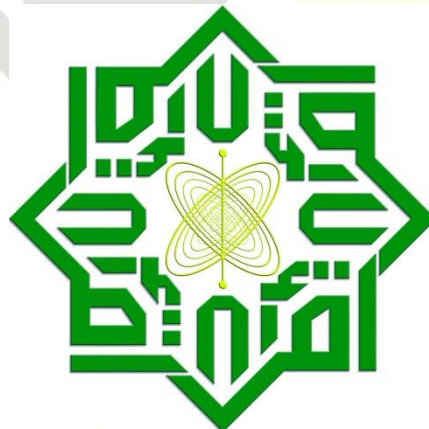




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT AMALIA MEDIKA PELALAWAN

SKRIPSI

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

TRI IMAM MAULANA

NIM: 11571103156

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : TRI IMAM MAULANA
 NIM : 11571103156
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH
 SAKIT AMALIA MEDIKA PELALAWAN
 TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2020

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Dr. Muhammad April SH, M.HUM
 NIK. 130 712.072

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI

Fakhurrozi, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

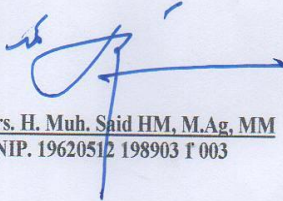
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TRI IMAM MAULANA
NIM : 11571103156
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
SEMESTER : XI (SEBELAS)
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH
SAKIT AMALIA MEDIKA PELALAWAN
TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2020

Disetujui Oleh:

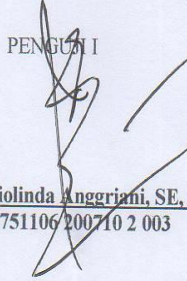
KETUA PENGUJI



Dr. Drs. H. Muh. Saïd HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

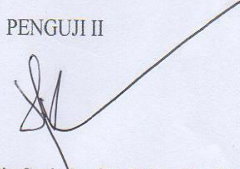
Mengetahui:

PENGUJI I



Irien Violinda Anggrjani, SE, M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

PENGUJI II



Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak, CA
NIP. 19761217 200901 1 014

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT AMALIA MEDIKA PELALAWAN

TRI IMAM MAULANA

Berdasarkan fenomena yang terjadi ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan, seperti kompensasi yang masih rendah, lingkungan kerja yang kurang nyaman. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan sebanyak 55 orang perawat. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,624. Hal ini menunjukkan bahwa 62,4% kinerja perawat di pengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja dan sisanya sebesar 0,376 atau 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahrabbi'lamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT AMALIA MEDIKA PELALAWAN”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak **Mursal Muchtar** dan Ibu **Rosnita** Nazir.
Terima kasih atas do'a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini.
2. Bapak **Prof. Dr. Suyitno M.Ag** selaku Plt Rektor UIN Suska Riau yang baru
3. Bapak **Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Bapak **Fakhrurrozi, SE, MM** selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak **DR. Muhammad April, SH, M.HUM.** selaku pembimbing proposal dan skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu **Lusiawati, SE, M.B.A.** selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
8. Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Ibu **Rosma Butar Butar** selaku Kepala SDM Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
10. Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan segenap staff yang telah membantu dalam pengambalian data berupa materi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

11 Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

Tri imam maulana

NIM : 11571103156

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kinerja	15
2.1.1 Pengertian Kinerja	15
2.1.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.3 Penilaian Kinerja	19
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja	21
2.2 Kompensasi	23
2.2.1 Pengertian Kompensasi	23
2.2.2 Tujuan Kompensasi	23
2.2.3 Jenis Kompensasi	25
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	26
2.2.5 Metode Pemberian Kompensasi	27
2.2.6 Indikator Kompensasi	27
2.2.7 Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	28
2.3 Lingkungan Kerja	28
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	34
2.3.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	35
2.4 Pengaruh Antar Variabel	36
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	36
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	37
2.5 Pandangan Islam terhadap Variabel	37

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.1	Pandangan Islam tentang Kinerja.....	37
2.5.2	Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja	39
2.5.3	Pandangan Islam tentang Kompensasi	40
2.6	Penelitian Terdahulu.....	43
2.7	Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian	46
2.8	Hipotesis Penelitian	45
2.9	Variabel Penelitian	48
2.9.1	Variabel Bebas.....	48
2.9.1	Variabel Terikat.....	48
2.11	Konsep Operasional	49
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	50
3.2	Jenis dan Sumber Data	50
3.3	Teknik Pengumpulan Data	51
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
3.4.1	Populasi	52
3.4.2	Sampel	52
3.5	Teknik Analisis Data	53
3.5.1	Uji Kualitas Data	53
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	54
3.5.3	Uji Hipotesis	56
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	59
4.2	Visi, dan Misi	59
4.3	Fasilitas dan Bangunan Rumah Sakit Amalia Medika.....	60
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden.....	66
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
5.2	Deskriptif Variabel	69
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	70
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Kompensasi	71
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	74
5.3	Uji Kualitas Data	76
5.3.1	Uji Validitas.....	76
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	78
5.4	Uji Asumsi Klasik	78
5.4.1	Uji Normalitas	79
5.4.2	Uji Multikolinieritas	80



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	81
5.4.4 Uji Autokorelasi	83
5.5 Analisis Data Penelitian.....	84
5.5.1 Regresi Linear Berganda	84
5.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	86
5.5.3 Uji Secara Parsial (Uji T)	87
5.5.4 Uji Korelasi.....	89
5.5.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90
5.6 Pembahasan	91
5.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.....	91
5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan	93
5.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan	95
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran	98

DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

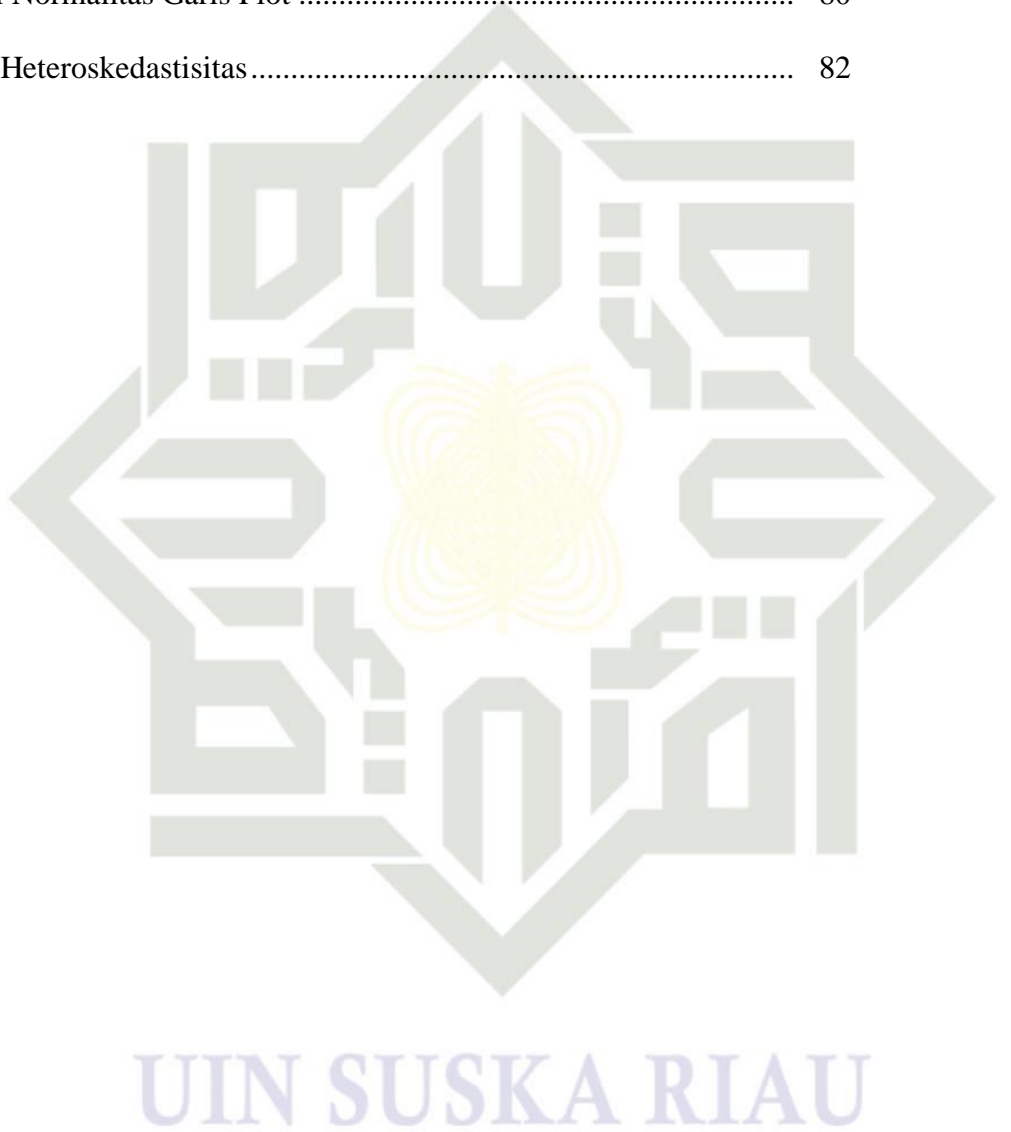
	Halaman
Tabel 1.1 Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.....	4
Tabel 1.2 Standart Nilai Kinerja Rumah Sakit Amalia Medika Pangkalan Kerinci.....	5
Tabel 1.3 Tingkatan Gaji Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pangkalan Kerinci.....	7
Tabel 1.4 Bonus Tahunan Yang Diterima Perawat Rumah Sakit Amalia Medika 2017-2019	8
Tabel 1.5 Data Keluar dan Masuk Perawat.....	11
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel penelitian	49
Tabel 3.1 Interval Koefesien	58
Tabel 5.1 Jumlah Perawat Berdasarkan Usia	66
Tabel 5.2 Jumlah Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 5.3 Jumlah Perawat Berdasarkan Pendidikan.	68
Tabel 5.4 Jumlah Perawat Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	70
Tabel. 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	72
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja ...	74
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	77
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	83
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	84
Tabel 5.12 Hasil Uji F hitung.....	86
Tabel 5.13 Hasil T hitung.....	87
Tabel 5.14 Hasil Korelasi Kompensasi	88
Tabel 5.15 Hasil Korelasi Lingkungan Kerja	89
Tabel 5.16 Koefesien Determinasi	90

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

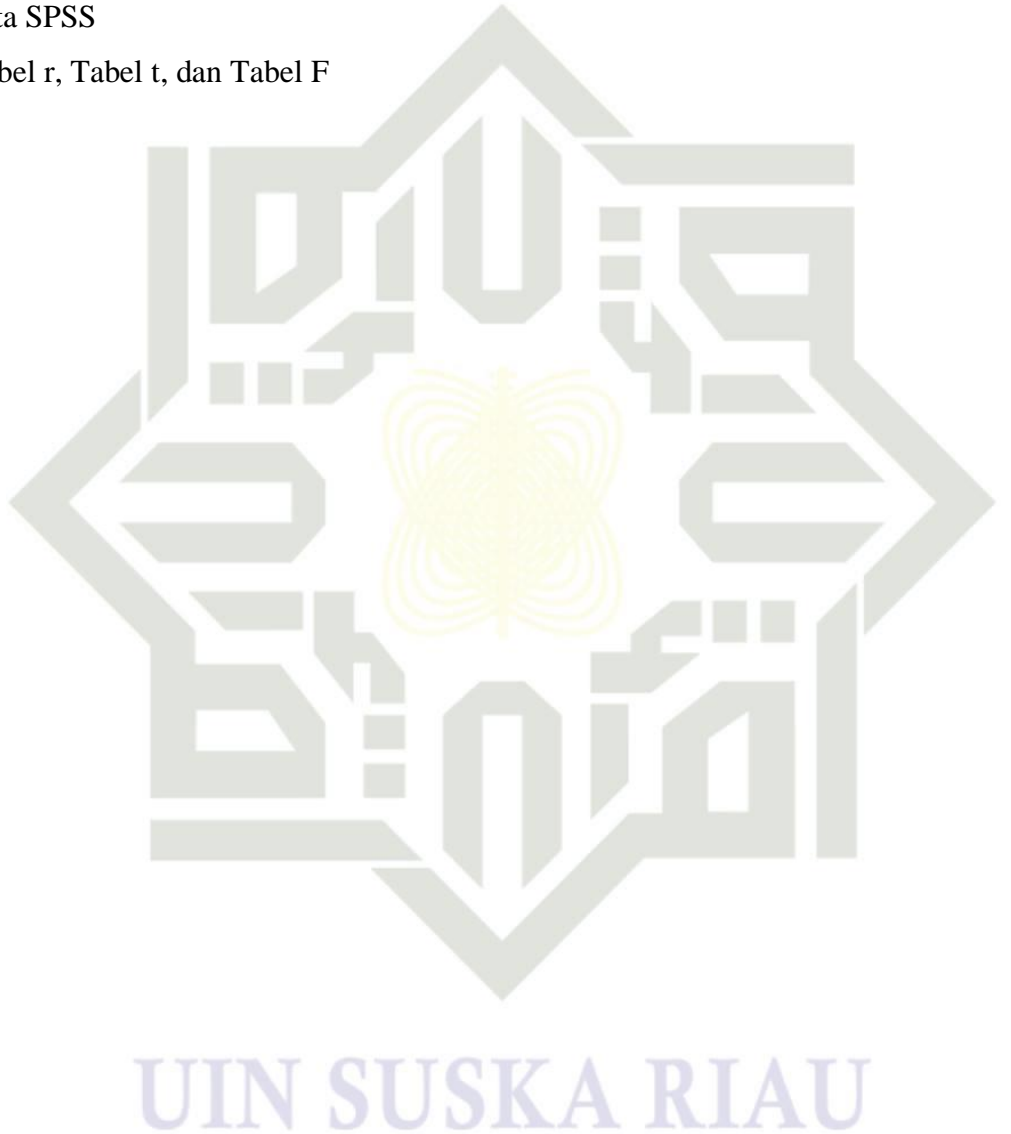
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	46
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram	79
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	80
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	82



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Riset
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Tabulasi
- Lampiran 4. Data SPSS
- Lampiran 5. Tabel r, Tabel t, dan Tabel F



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan apabila setiap anggota di organisasi mempunyai kemampuan dalam menguasai setiap aspek yang diperlukan didalam pengoperasian pekerjaan dan juga diharapkan setiap anggota organisasi mempunyai kompetensi yang baik.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya karyawan dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan yang mampu mengendalikan jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk menjalankan semua itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Faktor-

faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut **Eko, Widodo Suparno (2015:4)** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur pegawai atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Rumah Sakit Amalia Medika pelalawan mempunyai 55 orang perawat. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus di hadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan zaman yang sudah modern ini. kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan tingkat kinerja yang tinggi dan kurangnya kompensasi yang di berikan setelah perusahaan mencapai akreditasi mungkin membuat kinerja menjadi menurun. Tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut

Moheriono (2012:96), mengatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara *kuantitatif* maupun *kualitatif*, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Wirawan (2009:7-8) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri yaitu: Faktor internal pegawai atau karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai atau karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, faktor-faktor lingkungan internal organisasi Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai atau karyawan memerlukan dukungan organisasi ditempat ia bekerja, dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai atau karyawan, faktor lingkungan eksternal organisasi Faktor ini adalah faktor keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Seperti pada tabel 1 rata rata kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pangkalan Kerinci berdasarkan penilaian perusahaan dan juga pelanggan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tabel 1.1: Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelawan 2015-2019

No	ASPEK PENILAIAN	2015	2016	2017	2018	2019
I. Sikap Kerja / Aspek Non Klinis						
1.	Loyalitas kesetiaan	65%	62%	61%	63%	57%
2.	Prestasi kerja	75%	75%	65%	75%	69%
3.	Tanggung jawab	76%	75%	75%	77%	75%
4.	Ketaatan disiplin	65%	65%	76%	78%	75%
5.	Kejujuran	76%	75%	76%	74%	73%
6.	Kerjasama	76%	67%	67%	65%	60%
7.	Komunikasi	67%	70%	76%	77%	75%
NILAI RATA RATA		71%	70%	71%	73%	69%
II. Sikap dan Perilaku						
1.	Kedisiplinan tugas selama jam kerja efektif	70%	71%	70%	71%	69%
2.	Kedisiplinan masuk kerja sesuai shift	65%	64%	65%	64%	62%
3.	Kedisiplinan waktu pulang	65%	65%	64%	64%	60%
4.	Kooperatif dalam dalam menjalankan tugas	70%	72%	65%	61%	60%
5.	Menghormati atasan – bawahan dan rekan kerja	80%	78%	80%	79%	79%
NILAI RATA RATA		77%	77%	76%	76%	75%

Sumber: SDM Rumah Sakit Amalia Medika Pangkalan Kerinci 2019

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa Ada beberapa penilaian yang masih di bawah standar pada tahun 2019 yaitu pada loyalitas, Prestasi Kerja, dan kerjasama. Sementara itu pada penilaian sikap dan perilaku masih ada nilai yang di bawah standar seperti kedisiplinan tugas selama jam kerja efektif, kedisiplinan masuk kerja sesuai shift dan kedisiplinan waktu pulang. Dan juga perawat memiliki jam kerja yang banyak setiap bulannya, dan kompensasi yang rendah sehingga menurunkan kinerja perawat tersebut.

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

Tabel 1.2: Standart Nilai Kinerja Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan 2019

No	Nilai dalam satuan persen (%)	Keterangan
1	86 – 100	Sangat baik
2	71 – 86	Baik
3	51 – 70	Cukup baik
4	Dibawah 50	Kurang

Sumber : satuan penilaian kinerja perawat rumah sakit amalia 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 standart nilai kinerja Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan, dapat dilihat bahwa standar untuk menentukan kinerja perawat sudah ditentukan

Standar-standar nilai di atas akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada di perusahaan ini. Perawat harus meningkatkan kinerjanya agar dapat memiliki nilai yang baik dan memperoleh kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan memiliki standar nilai kinerja perawat dapat membantu perusahaan mengevaluasi pencapaian target kinerja yang harus dihasilkan perawat yang diduga disebabkan oleh pemberian kompensasi dan kurangnya membangun lingkungan kerja yang baik oleh kepala SDM di Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial)

Menurut (Yusuf, Burhanuddin, 2015) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi diatas ada yang

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

dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, komisi sehingga sering di sebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan

Hasibuan (2010) mengatakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar, biaya hidup posisi jabatan karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden, produktifitas kerja karyawan, serikat buruh organisasi

Pada perusahaan masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi yaitu, ditemukan bahwa perusahaan setelah melakukan akreditasi tetapi belum membayar uang bonus yang di janjikan kepada perawat karyawan kontrak yang telah melakukan pekerjaan dengan baik sehingga akreditasi itu sudah dicapai, tentulah itu bertentangan terhadap keinginan perusahaan yang ingin memberikan kompensasinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan membangun semangat bekerja bagi karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan.

berdasarkan wawancara terhadap beberapa perawat menurunnya kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika diindikasi karena kompensasi (berupa gaji) yang diterima oleh perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.3: Tingkat Gaji Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan 2019

Tingkat	Besaran Gaji
Tingkat 1	Rp 2.920.657
Tingkat 2	Rp2.752.358
Tingkat 3	Rp2.430.421
Tingkat 4	Rp2.391.388
Tingkat 5	Rp2.082.450
Tingkat 6	Rp1.982.450
Tingkat 7	Rp1.854.387
Tingkat 8	Rp1.754.387

Sumber: bagian keuangan Rumah Sakit Amalia Pelalawan 2019

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa tingkatan pemberian gaji terlihat kecil untuk ukuran perawat yang sebagai ujung tombak perusahaan nomer 2 setelah dokter dengan banyak tugas yang harus di kerjakan dirasa kurang oleh perawat. Dan menurut wawancara saya kepada Bapak Andre Pratama selaku bagian keuangan ada masalah berupa tidak ada kejelasan kenaikan gaji atau sistem kenaikan gaji untuk perawat kontrak sehingga mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Pemberian gaji tidak sesuai dengan upah minimum provinsi dan kurangnya pembeian bonus dengan kinerja yang di hasilkan. Hal ini akan menimbulkan kurangnya kinerja dan mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dan sering bermalas malasan dan kurang aktif pada saat bekerja seperti, sering kali mereka bekerja kurang tanggap dan juga sering hanya duduk di ruang perawat saja tidak aktif di pekerjaan kurangnya kompensasi berupa gaji membuat mereka sering bekerja menunggu perintah atasan dan tidak ada inisiatif melayani pasien lebih awal dan sering terlambat visit pasien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.4: Bonus Tahunan Yang Diterima Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan 2015-2019

No	Tahun	Bonus
1	2015	2 kali / tahun
2	2016	2 kali / tahun
3	2017	2 kali / tahun
4	2018	1 kali / tahun
5	2019	1 kali / tahun

Sumber : personalia Rumah Sakit Amalia Pelalawan 2019

Berdasarkan tabel 1.4 selain kompensasi berupa gaji ada juga kompensasi berupa bonus tahunan yang biasa di berikan juga mengalami penurunan hal ini dirasa membuat kinerja perawat menurun. Perawat merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi berupa bonus terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan dan jumlah kerja perawatnya. Selain kompensasi material ada juga indikasi permasalahan yang menurunkan semangat perawat untuk bekerja di perusahaan tersebut dari sisi kompensasi non material melalui wawancara dengan Bapak Andre Pratama selaku bagian keuangan di Rumah Sakit Amalia Medika menjelaskan bahwa setiap perawat kontrak mendapat jaminan BPJS kesehatan yaitu menyelenggarakan program jaminan kesehatan tetapi butuh waktu 3 tahun masa kerja untuk mendapatkan kompensasi seperti BPJS ketenagakerjaan atau sekarang berganti nama BPAMSOSTEK yang mana kegunaan BPJAMSOSTEK ini adalah menyelenggarakan 4 program yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kemaian hal ini yang dirasa membuat

perawat kontrak merasa kurang dihargai sebagai pekerja di perusahaan tersebut padahal perawat adalah faktor penting untuk menjalankan kegiatan rumah sakit

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan perawat. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para perawat terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh rumah sakit.

Menurut **Sedamaryanti (2009:21)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut **Sedarmayanti (2012:34)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu: penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, gerakan mekanisme di tempat kerja, aroma di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja, keamanan ditempat kerja

faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik meliputi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu / temperatur, kelembaban, sirkulasi / ventilasi, kebersihan

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan dan juga di dukung oleh informasi yang di dapat oleh ibu Rosma Butar Butar selaku narasumber pada bagian SDM. Diduga terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yang kurang kondusif udara yang kurang sejuk di lorong ruangan tempat mereka berjalan melakukan kegiatan visit pasien yang menyebabkan perawat merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena cuaca di pangkalan kerinci yang cukup panas dekat dengan pusat industri demi kenyamanan bekerja perawat dan juga di ruang perawat ada beberapa komponen yang kurang berfungsi dengan baik yaitu pendingin ruangan sesuai dengan peraturan rumah sakit tipe C ruang perawat harus dilengkapi dengan pendingin ruangan dan sirkulasi udara yang baik, selain itu juga kondisi Pelalawan yang jauh dari pekanbaru membuat mereka kurang menikmati pekerjaan mereka karena jauh dari perkotaan sehingga merasa jenuh saat bekerja disana kemudian juga tidak adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan perawat di dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Masalah yang terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik adalah adanya senioritas yang kuat antara sesama perawat akibatnya perawat baru sering disuruh melakukan pekerjaan lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

di bandingkan teman sesama perawat yang lebih senior atau yang lebih lama bekerja disana.

Faktor-faktor inilah yang menyebabkan karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja dan tidak memperoleh kepuasan kerja yang diharapkan. Sehingga hal ini membuat adanya beberapa karyawan yang keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan akibat ketidakpuasannya. Kondisi ketidakpuasan karyawan tersebut dapat dilihat dari fakta di bawah ini.

TABEL 1.5: Data Keluar dan Masuk Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan 2015-2019

Tahun	Jumah Perawat masuk	Keluar Perawat		Jumlah Perawat
		Mengundurkan Diri	Diberhentikan	
2015	3	2	-	57
2016	2	1	1	59
2017	0	-	1	58
2018	1	2	-	57
2019	2	3	1	55

Sumber: SDM Rumah Sakit Amalia Medika Pangkalan Kerinci 2019

Dari tabel 1.5 bisa di lihat perawat yang mengundurkan diri selama 5 tahun mengalami kenaikan hal ini bisa jadi akibat dari kompensasi yang kurang terhadap perawat dan juga lingkungan kerja yang tidak baik. hal ini perlu di ditingkatkan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Aji (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Laksana (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berbagai permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Malia Medika dapat mempengaruhi kinerja perawat dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja perawat dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati pemberian kompensasi dan lingkungan kerja pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.
2. Bagi penulis
 Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya masalah pemberian kompensasi dan motivasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terbagi dalam 6 bab. Adapun masing masing bab dapat di lihat sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, pandangan islam, kerangka pemikiran, variabel penelitian, hipotesis dan konsep operasional variabel.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

Afandi (2018:84) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Fahmi (2013:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Anstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan

misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Moheriono (2012:96), mengatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara *kuantitatif* maupun *kualitatif*, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Wibowo (2016:7), mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. **Wirawan, (2009:5)** mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. **Umam, (2010:189)**, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Lalu kinerja juga sangat penting sekali dikarenakan apabila kinerja dari pada pegawai atau karyawan tidak baik atau bagus, maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Wirawan, (2009:7-8) yaitu:

- a. Faktor Internal Pegawai yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika dia berkembang. Yaitu terdiri dari bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi dan perilaku kerja karyawan yaitu terdiri dari: etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan.
- b. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi adalah dalam melaksanakan tugasnya pegawai membutuhkan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor tersebut terdiri dari visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, kompensasi, sistem manajemen, strategi organisasi, modal, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan teman sekerja.
- c. Faktor – Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya : kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, kompetitor.

Moheriono, (2014:96) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Afandi, (2018:86), Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan atau organisasi
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai atau karyawan dalam bekerja.

h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam suatu sumber daya manusia sangat penting artinya.

Ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang atau pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi yang bersangkutan.

Afandi (2018:86), Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih pada masa yang akan datang, sehingga pegawai atau karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Bangun (2012:231), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja itu merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja ang telah ditentukan organisasi.

2.1.4 Tujuan Penilaian Kineja

Bangun, (2012:232) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja dan manfaatnya antara lain sebagai berikut:

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Ujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan aau pegawai. Seiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melakukan pendidikan maupun pelatihan.
- c) Pemeliharaan sistem
Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daa manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d) Dokumentasi

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut **Bangun (2012:34)** dimensi dan indikator kerja sebagai berikut, yaitu:

- a) Kuantitas pekerjaan, Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap pegawai dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
- b) Kualitas pekerjaan, yaitu setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c) Ketepatan waktu, yaitu Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, akrena memilikin ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- d) Kehadiran, Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.
- e) Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan

kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Sedarmayanti, 2013:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial)

Menurut (Yusuf, Burhanuddin, 2015) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, komisi sehingga sering di sebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Program pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya memberikan kepuasan kesemua pihak yang diberikan memadai. Tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kompensasi yang memadai, pegawai atau karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah (Sutrisno, 2009), kompensasi mempunyai tujuan yaitu :

1. Ikatan kerja

Pemberian kompensasi maka dapat terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dan bawahan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pemimpin membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan mendapat kepuasan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengalaman efektif

Jika diterapkannya program kompensasi yang cukup besar, maka pengadaan karyawan yang kualifikasi untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya kompotitif maka stabilitas karyawan lebih menjamin karna turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Maka akan menyadari serta akan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Nitisemito (2010:137) mengatakan untuk mencapai tujuan tersebut, harus diperhatikannya syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Kompensasi harus memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat meningkat
- c. Kompensasi harus menimbulkan semangat dan kegairah kerja
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Kompensasi dari kompensasi harus diperhatikan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebab besar kompensasi mencerminkan ukuran hasil karya mereka diantara karyawan itu sendiri.

2.2.3 Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk perumbuhan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Menurut **Sutrisno (2009:187)**, kompensasi dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial terbagi atas dua, yaitu :

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran Pokok yaitu gaji dan upah, dan bayaran Insentif yaitu bonus, komisi dan kompensasi yang ditangguhkan.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja pekerjaan.

2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2010) mengatakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
3. Biaya hidup
4. Posisi jabatan karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Produktifitas kerja karyawan
7. Serikat buruh organisasi

2.2.5 Metode Pemberian Kompensasi

1. Metode Tunggal

Yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya, pegawai negeri ijazah formal S-1 maka golongannya III-A untuk setiap divisi sama.

2. Metode Jamak

Metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada, terdapat pada perusahaan swasta yang masih terdapat diskriminasi

2.2.6 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda.

Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Dengan Kinerja

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada kinerja perawat dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor lain akan juga meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruhi variabel lainnya. Menurut **Kasmir (2016:255)**, ia mengatakan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayarkan secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara bahasa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut **(Hasibuan, 2013 : 67)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dnegan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut **NitiseMITO** dalam **Sugiyarti (2012: 75)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pengertian lingkungan kerja menurut **Amstrong** dalam **Bagus Kisworo (2012: 75)**, *the work environment o the system of work, the design of job, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja. Menurut **Sedamaryanti (2009:21)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan, pemerintah mengusahakan agar tercipta dan terbina hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dan karyawan yang akan mendorong terciptanya kelancaran, efisiensi serta kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan dalam instansi dengan perkembangan dan kemajuan sekarang. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok..

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non - fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non -fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012:34)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu :

Penerangan Cahaya Ditempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan seperti lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya memuaskan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan lelah dan kinerjanya akan menurun.

Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan penurunan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau aroma-aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor itu akan mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses keletihan.

Maka dari itu di sekitar tempat kerja harus ada tanaman-tanaman, karena dengan adanya tanaman-tanaman disekitar tempat kerja akan membuat kondisi udara jadi lebih segar dan juga tanaman-tanaman ini adalah sumber utama penghasil udara yang segar. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar ini akan membuat kondisi tubuh jadi lebih prima selama bekerja tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan miss communication atau kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising tersebut hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

efisien dan efektif dan imbasnya akan berpengaruh pada produktivitas, dimana akan membuat produktivitas kerja meningkat.

Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pekerja dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

g) Aroma-aroma ditempat kerja

Aroma-aroma di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena aroma tersebut dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Aroma-aroma yang terjadi secara terus menerus dapat memengaruhi kepekaan indra penciuman. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan aroma-aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja adalah dengan pemakaian AC yang tepat.

h) Tata warna ditempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan cahaya yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya tergantung pada macam warna itu sendiri.

Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ditempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan.

Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut yang sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan semangat dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja.

k) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga kondisi di tempat kerja dalam keadaan aman perlu juga diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedamaryanti (2012:46)** menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur oleh indikator-indikator sebagai berikut, yaitu :

1. Lingkungan fisik
 - a. Penerangan dan pencahayaan ruangan
 - b. Suhu udara ruangan
 - c. Suara bising di tempat kerja
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan karyawan dengan atasan
- b. Hubungan laryawan dengan sesama rekan kerja
- c. Hubungan karyawan dengan bawahan

2.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti** dalam **Kusuma dewi (2013 : 18)** lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memepengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak lagsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, Ada beberapa faktor yang memepengaruhi lingkungan fisik, antara lain : Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran udara, Penerangan, Musik, Bau, Keamanan dan Kebisingan.

b) Lingkungan kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2012:23) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan

lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Penulis mengidentifikasi dimensi lingkungan kerja non fisik pada organisasi pada keseluruhan, dimensi tersebut antara lain :

- 1) Struktur Tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh instansi.
- 2) Hubungan imbalan-Hukum merupakan tingkat batasan pemberian penghargaan didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme.
- 3) Sentralisasi keputusan adalah batas keputusan penting dipusatkan pada manajer atas tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan keterbukaan.
- 4) Status dan semangat adalah perasaan bahwa lingkungan organisasi merupakan tempat yang baik.

2.4.4 Pengaruh Variabel.

2.4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasibuan (2012:118), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut **Ardana (2012:153)** Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

akan semakin baik, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan bersahabat dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan bersahabat akan menambah semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak bersahabat dan buruk akan membuat kinerja para karyawan mengalami penurunan.

Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Hal ini juga diartikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry 2017 bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Pandangan Islam terhadap Variabel

2.5.1. Pandangan Islam terhadap Kinerja

Kinerja dalam islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah – kaidah agama atau prinsip – prinsip ekonomi islam. Kinerja dari setiap kegiatan tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting adalah bahwa itu adalah cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta. Kinerja material hanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk memenuhi kebutuhan tubuh yang memfasilitasi ibadah kepada Allah sebagai mana firman Allah SWT dalam QS At-Taubah,(9 : 105).

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Maksud dari ayat diatas adalah manusia diwajibkan berikhtiar dengan bekerja keras agar dapat mengubah nasibnya menjadi lebih baik. Semua manusia dapat belajar sehingga memperoleh ilmu pengetahuan yang bermacam –macam.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerjakaryawan sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَقِنَهُ (رواه الطبراني)

Artinya: *“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).*

Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs Al-araf ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا
 إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ {56}

Artinya : “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”

Ayat ini menerangkan bahwa kita dituntut untuk dapat menjaga segala apa yang terdapat di bumi selain itu juga harus dapat melestarikan lingkungan sekitar untuk tetap dan terjaga. Jelas sudah bahwa ayat tersebut daiatas melarang kita untuk melakukan pengerusakan di muka bumi. Pengerusakan adalah sala satu bentuk pelanggaran oleh sebab itu dalam konsep islam dengan kaitannya dengan lingkungan kerja. Kita sebagai karyawan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan disekitar tempat kerja agar terciptanay lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan yang diinginkan karyawan saat bekerja. Rasulullah SAW bersabda:

((إِنَّ اللَّهَ - تَعَالَى - طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ، نَجِيفٌ يُحِبُّ
 النَّظَافَةَ، كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ، جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ، فَتَطْفُوا
 بُيُوتَكُمْ، وَلَا تَشَبَّهُوا بِالْيَهُودِ الَّتِي تَجْمَعُ الْأَكْبَاءَ فِي دُورِهَا))

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

Artinya : “*Sesungguhnya Allah itu Mahasuci dan mencintai kesucian. Mahabersih dan mencintai kebersihan. Mahamulia mencintai kemuliaan. Dan Maha Pemurah mencintai sikap pemurah. Maka bersihkan rumah kalian dan jangan menyerupai orang-orang Yahudi yang mengumpulkan sampah dalam rumahnya.*” (HR. At-Tirmidzi, no. 2723, Hadis ini sanadnya dhaif tapi maknanya shahih)

Lingkungan kerja islami mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi dan kreatifitas tiada henti. Dengan lingkungan kerja islami, diharapkan seseorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerjadan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Upah disebut juga dengan ijarah dalam islam, Ijarah menurut ulama hanafiyah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan sedangkan menurut ulama' hanafiyah yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tertentu bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, sedangkan mengupah adalah memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dan orang lain menurut syarat-syarat tertentu. Dalam surat AT-Taubah : 105, yaitu :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ {105}

Artinya: “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (ALLAH) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikanNya kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apayang telah dkerjakan. Jadi, dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah, maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

Dalam menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: ”Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah, *shahih*).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan. Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya: “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman” (HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564)

Hadits yang mulia ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

A. Jurnal

No	Jurnal tahun	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Jufrizen 2015	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja (Y) dan objeknya yaitu perawat rumah sakit	Dari hasil analisis data atau pengujian hipotesis sebelumnya terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel (Y)	Perbedaan variabel disini yaitu variabel bebas Kemampuan (X) dan Motivasi (X)
2	Dewi Basmala dan Wiku Adisasmito (2005)	Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja(X) dan objek penelitian yaitu perawat	Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Perbedaan dari penelitian ini yaitu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (X)
3	Supriyadi (2017)	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dan objek penelitian yaitu perawat	variabel bebas yang terdiri dari motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat sedangkan variabel yang paling mempengaruhi kinerja perawat adalah kompetensi	Perbedaan dari penelitian ini yaitu variabel bebas lainnya yaitu Motivasi (X), Etos Kerja (X), Kompetensi (X)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Jurnal tahun	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	Glady, Feby, dan Ribka (2018)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel terikat Kinerja (Y) dan objek penelitian Perawat	Tidak terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu Motivasi (X)
5	Yohana, Antonio, dan Eka (2017)	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang	Persamaan dari penelitian ini yaitu variabel bebas insentif Kompensasi (X) dan objek penelitian yaitu perawat	Ada hubungan yang bermakna antara beban kerja, kepemimpinan, insentif dan kesempatan promosi dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Kota Semarang dan tidak ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Kota Semarang.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu Beban kerja (X), Kepemimpinan (X), Kesempatan Promosi (X), Hubungan Kerja (X)

B. Skripsi

No.	Penelitian/ tahun	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Titok Sefriadinata (2013)	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Saras Husada Purwokerto	Variabel dependen: Kinerja (Y) Dan objek penelitiannya yaitu perawat	Dari hasil pengujian yang dilakukan, terbukti bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja perawat RSUD Saras husada Purworejo	Perbedaan dari penelitian ini adalah variabel Independen yaitu Beban Kerja (X)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

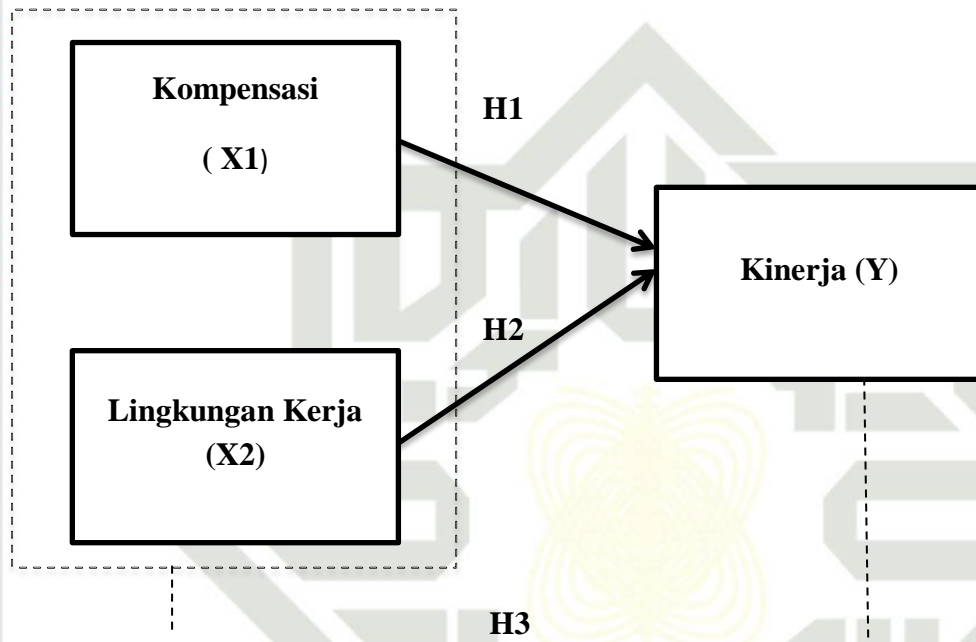
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No.	Penelitian/ tahun	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
2	Ester Marlin Ralahalu (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Variabel independen: Lingkungan kerja (X1) Variabel dependen: kinerja (Y) Dan Objek Penelitian Yaitu Perawat	Dari hasil penelitian terbukti bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Perbedaan dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi (X)
3	Ilham Setya Nugraha (2011)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan	Variabel dependen: kinerja(Y) dan Objek Penelitian Yaitu Perawat	Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSDU Muntilan	Perbedaan dari penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan stres kerja
4	Bela Sintya (2017)	Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Kompensasi dan Objek penelitian Yaitu Perawat	Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek yang diteliti berada di Madiun
5	Frida & Nasution (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu kinerja	Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu motivasi dan objek penelitian yaitu karyawan rumah sakit

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran

Pengaruh kompensasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).



Sumber : kasmir(2016), Ardhana (2012)

Keterangan:

- Hubungan Parsial
- - - Hubungan Simultan

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Disimpulkan bahwa hipotesis yaitu dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut.

Menurut **Hasibuan (2012:118)**, mengemukakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut **Kasmir (2016:255)**, ia mengatakan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayarkan secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun.

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Hal ini juga dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry 2017 bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Handris, Dkk (2020)** yang berjudul tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rus Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

H3 : Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

2.9 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent
 - a. (Y) Kinerja
2. Variabel Independent
 - a) (X₁) Kompensasi
 - b) (X₂) lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.10 Konsep Operasional

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan konsep operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Afandi (2018:84).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketetapan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama Bangun (2012)	Likert
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) Sedarmayanti(2013:239).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. fasilitas Hasibuan (2012)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012)	lingkungan fisik <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan dan pencahayaan ruangan 2. Suhu udara ruangan 3. Suara bising di tempat kerja 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja Lingkungan non fisik <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan dengan atasan 2. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja 3. Hubungan karyawan dengan bawahan Sedarmayanti (2012)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Rumah Sakit Amalia Medika yang berlokasi di jalan Maharaja Indra Pelalawan, Riau, Indonesia. Adapun penelitian ini dimulai pada 1 november 2020 sampai 11 desember 2020

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara (**Etta Mamang, Sopiah, 2010:171**). Data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menggunakan kuisisioner dan pengamatan langsung dengan para perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip (**Etta Mamang, Sopiah, 2010:288**), misalnya : data penilaian kinerja, tingkatan gaji,

data jadwal kerja, jumlah pegawai atau karyawan, dan data lainnya yang berbentuk tabel dan laporan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya (Wirawan, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara kepada Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pangkalan Kerinci.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut, Noor (2011:111).

Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada Perawat Rumah Sakit Amalia Pelalawan

Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kepribadian, komitmen organisasi, budaya organisasi serta kinerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif

jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai bobot pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih, sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban (a) diberi skor 5, berarti Sangat Setuju.
2. Alternatif jawaban (b) diberi skor 4, berarti Setuju.
3. Alternatif jawaban (c) diberi skor 3, berarti Cukup Setuju.
4. Alternatif jawaban (d) diberi skor 2, berarti Tidak Setuju.
5. Alternatif jawaban (e) diberi skor 1, berarti Sangat Tidak Setuju.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan **Sugiono (2012:115)**. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh perawat Rumah Sakit Amalia medika Pelalawan yang berjumlah 55 orang pada tahun 2019

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Menurut **Sugiono (2014:81)**. sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan yang berjumlah 55 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.5 Teknik Analisa Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur, **Noor (2012:111)**. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisener dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. *Instrument* valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti *instrument* dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyakut sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*correlated/ total indicator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai *r hitung* (*correlated/total indicator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandaikan, **Noor (2011:111)**. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner.

Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* $> 0,60$.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69). Atau data menyebar disepanjang garis diagonal.

2. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Sedangkan Jika Scatterplot membentuk pola torrent (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011:95).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (**Suliyanto, 2011:81**).

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier adakorelasi antar kesalahan pengganggu pada priorite. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson. Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi otokorelasi adalah uji *Durbin-Watson*. Kriterianya adalah sebagai berikut (**Suliyanto, 2011:125**).

- a. Jika angka $DW < dL$, berarti ada otokorelasi positif.
- b. Jika angka $DW \geq dL$ s.d dU , berarti tanpa kesimpulan.
- c. Jika angka $DW \geq dU$ s.d $4 - dU$, berarti tidak ada otokorelasi.
- d. Jika angka $DW \leq 4 - dU$ s.d $4 - dL$, berarti tanpa kesimpulan.

Jika angka $DW > 4 - dL$, berarti ada otokorelasi negatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.3 Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Berganda

Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen (**Sugiyono, 2016:**

237). Untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan dilakukan analisis regresi linear berganda. Kinerja merupakan variabel dependen (Y) yang di pengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja (X1,X2) yang menajdi variabel independen. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_n X_n + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

α = Nilai konstanta

$X_{(1,2,\dots)}$ = Variabel independen

$b_{(1,2,\dots)}$ = Nilai koefisien regresi

e = Tingkat Kesalahan

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel (**Suliyanto, 2011:61**). Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

3. Uji Parsial (t-Test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 55 - 3 : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 2,00665$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (**Suliyanto, 2011:62**) adalah sebagai berikut :

a. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberiakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel **dependent (Ghozali, 2013 : 97)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (**Sugiyono, 2016 : 16**) sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

BP-RB Amalia Medika didirikan pada bulan April tahun 1999 dan diresmikan pada bulan November tahun 1999. Seiring dengan berjalannya waktu Yayasan Harapan Bunda memutuskan untuk mengembangkan BP-RB Amalia Medika menjadi Klinik Amalia Medika pada tahun 2001. Pada tahun 2005 dengan tujuan pengembangan menjadi Rumah Sakit maka Yayasan Harapan Bunda berubah status menjadi PT. Amalia Medika dan Klinik Amalia Medika menjadi RS Amalia Medika dengan Penetapan Kelas Rumah Sakit tipe D. Dan telah lulus akreditasi dengan peringkat Perdana bintang satu pada tahun 2018.

PT. Amalia Medika dan Klinik Amalia Medika terletak di Jl.Lintas Timur No 433 Pkl Kerinci, Kab.Pelalawan adalah perusahaan jasa pelayanan pelanggan di bidang kesehatan, yang selalu berusaha meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan target kinerja dan peraturan yang berlaku melalui sistem manajemen mutu

4.2 Visi dan Misi

VISI

Rumah Sakit Amalia Medika adalah rumah sakit swasta yang profesional dan terpercaya sehingga dapat memenuhi dan mengutamakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terbaik bagi seluruh lapisan masyarakat Pangkalan Kerinci dan sekitarnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

MISI

1. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau, bermutu dan berkeadilan
2. Mengutamakan pada upaya promotif dan preventif
3. Meningkatkan ketersediaan, pemerataan dan keterjangkauan obat dan Alat Kesehatan serta menjamin keamanan, khasiat, kemanfaatan, peningkatan SDM dan kesejahteraan karyawan RS Amalia Medika

4.3 Fasilitas dan Bangunan Rumah Sakit Amalia Medika

Rumah Sakit Amalia Medika dibangun Permanen 2 (lantai) yang terdiri dari 55 tempat tidur dengan izin operasional Nomor : 441/AKR-1/II/2012/827 tanggal 2 Februari 2012, diterbitkan oleh Bupati Pelalawan.

A. Ruang IGD :

Ruang IGD terdiri dari Ruang Triase, Ruang Resusitasi, Ruang Pemeriksaan dan Ruang Tindakan serta ruang observasi. Dilengkapi dengan Nurse Station , kamar jaga Dokter dan 2 Unit Ambulance serta Ruang Tunggu Keluarga pasien.

Pelayanan Gawat Darurat memberikan pelayanan 24 jam dengan kemampuan melakukan pemeriksaan awal pada kasus Gawat Darurat, melakukan resusitasi dan stabilisasi sesuai standar.

B. Ruang Rekamedik :

Ruang Rekamedik berada disamping IGD dan dipintu masuk Utama yang berfungsi untuk pendaftaran pasien dan menyimpan status pasien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

C. Ruang Bersalin

Pelayanan untuk Persalinan terdiri dari Ruang VK, Tempat cuci alat Steril, kamar mandi dan Nurse Station.

D. Ruang Perina

Ruang Perina di khususkan untuk kasus perinatologi dengan mempunyai fasilitas 3 Inkubator dan dilengkapi dengan Ruang Bayi.

E. Ruang Kamar Operasi (OK)

Terdiri 1 OK, Ruang Pra Operasi, Ruang RR, Ruang Sterilisasi dan Ruang ganti dan Istirahat dokter.

F. Laboratorium

Pemeriksaan yang bisa dilakukan adalah pemeriksaan Hematologi, Kimia Darah, Urine Lengkap dan Faeces Lengkap, Sputum BTA dan Slide Malaria.

G. Radiologi

Untuk menunjang pelayanan Rumah Sakit telah mempunyai Ruang Radiologi X-Ray.

H. Farmasi

Instalasi Farmasi melakukan pelayanan antara lain meracik dan mendistribusikan obat. Memberikan informasi dan melayani kebutuhan obat. Layanan diberikan 24 jam.

I. Rehabilitasi Medik

Jenis pelayanan yang dapat diberikan antara lain Fisioterapi baik secara Aktif maupun Pasif.

J. Ruang Rawat Inap

Ruang rawat inap yang tersedia berjumlah 5 tipe tempat tidur yang terdiri dari :

Kelas	Jumlah Kamar Tidur
VIP	3
Kelas I	10
Kelas II	20
Kelas III	18
Isolasi	1

K. Air Bersih

Air bersih yang terdapat di RS.Amalia Medika adalah air tanah yang bersumber dari 3 (tiga) buah sumur bor yang digunakan untuk kepentingan Rumah Sakit, sedangkan kebutuhan Air minum dipenuhi oleh air galon kemasan .

L. Listrik

Bersumber dari PLN dan Genset 150 KVA.

M. Pengelolaan Makanan / Instalasi Gizi

Untuk menunjang kegiatan pelayanan medis RS.Amalia Medika menyediakan tempat pengolahan makanan yang kegiatannya berada dibawah pengawasan unit gizi yang mampu memberikan pelayanan pengadaan dan penyajian makanan. konsultasi gizi, dan pengolahan makanan, pengawasan bertujuan untuk mendapatkan makanan yang berkualitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

N. Penanganan Sampah

Sampah medis yang dihasilkan oleh RS.Amalia Medika berupa benda tajam/jarum suntik, anggota tubuh dan ampul langsung dikubur didalam kuburan Limbah RS.Amalia Medika . Sedangkan sampah Non Medis bekerjasama dengan Bagian Kebersihan Pemda Pelalawan.

a. Pemisahan Limbah

Limbah dipisahkan menurut sumbernya, dibuang sesuai dengan tempat yang sudah diberikan label dan digunakan dengan kantong plastik warna :

- Tempat sampah Farmasi Kantong Warna Coklat.
- Tempat sampah nonmedis Kantong Warna Hitam.
- Tempat sampah infeksius Kantong Warna Kuning.

O. Pengelolaan Limbah

- TPS : Pemusnahan kerja sama dengan pihak ketiga (dalam proses penawaran)
- Kuburan Limbah : untuk bagian tubuh manusia, jarum suntik, Ampul dan benda tajam bekas tindakan.
- Sesuai dengan Dokumen UPL-UKL RS. Amalia Medika bahwa semua limbah cair yang dihasilkan dari operasional Rumah Sakit disalurkan ke IPAL
- Saat ini di RS. Amalia sedang dilakukan Relokasi IPAL dan Renovasi Instalasi (progress pekerjaan > 50 %)

Kualifikasi Tenaga

No	Kualifikasi	Jumlah
1	Dokter Umum	4
2	Dokter Penyakit Dalam (dasar)	2
3	Dokter Kebidanan dan Kandungan (dasar)	2
4	Dokter Anak (dasar)	2
5	Dokter Bedah (dasar)	2
6	Dokter Anestesi (Spesialis Penunjang)	1
7	Dokter Mata (spesialis lainnya)	1
8	Dokter Saraf (spesialis Lainnya)	1
Total		15

Kualifikasi Tenaga

No	Kualifikasi	Jumlah
1	Apoteker	3
2	Tenaga Keperawatan	55
3	Tenaga Bidan	10
4	Tenaga Kesehatan Non Keperawatan	17
5	Tenaga Non Kesehatan	40
Total		125

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR SARANA RS.AMALIA MEDIKA PELALAWAN

NAMA RUANGAN	JUMLAH	KETERANGAN
Unit Gawat Darurat	1	8 bed dengan fasilitas
Polik. Spesial	6	6 bed dengan fasilitas
Ruang Pendaftaran	1	1 meja dengan fasilitas
Ruang Laboratorium	1	1 bed dengan fasilitas
Ruang Radiologi	1	1 bed dengan fasilitas
Ruang Apotek dan Kasir	1	Meja, kursi dan fasilitas
Ruang Operasi	1	1 bed dengan fasilitas
Ruang Bersalin	1	2 bed dengan fasilitas
Ruang Rawat Inap	1	52 bed dengan fasilitas dan 10 bed VIP
Ruang Fisioterapi	1	3 bed dengan fasilitas
Ruang Perinatologi	1	6 box baby dan 3 inkubator
ICU dan NICU	1	Belum beroperasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara kompensasi dengan kinerja sebesar 0,748 atau 74,8%.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,494 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,494 atau 49,4%.
3. Secara simultan kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,609 atau 60,9% kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.

Saran

- Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :
1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan untuk memperhatikan kompensasi perawat yang diberikan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja perawat.
 2. Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan lebih memperhatikan lingkungan kerja perawat terutama lingkungan kerja fisik seperti udara dalam ruangan tempat perawat bekerja agar dapat membuat perawat nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.
 3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variable-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variable mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahnya

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Erlangga.
- Bela Sintya .2017. *Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*
- B.Uno, Hamzah.2012.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dewi Basmala dan Wiku Adisasmito. 2005. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*
- Edison, Anwar, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung CV. Alfabeta
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ester Marlin Ralahalu. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat PKU Muhammadiyah Yogyakarta*
- Fahmi, 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung. CV. Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Frida & Nasution .2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Glady, Feby, dan Ribka. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe*
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilham Setya Nugraha .2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan*
- Juzizen. 2015. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lukito et al. (2016). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang)*. Jurnal of Manajemen , Vol 2, No 2.
- Moheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Supriyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*. Bandung :Alfabeta, 2016.
- Supriyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2011.
- Supriyadi . 2017. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta*
- Sulisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Titik Sefriadinata .2013. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Saras Husada Purwokerto*

Utami, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV Pustaka Ceria.

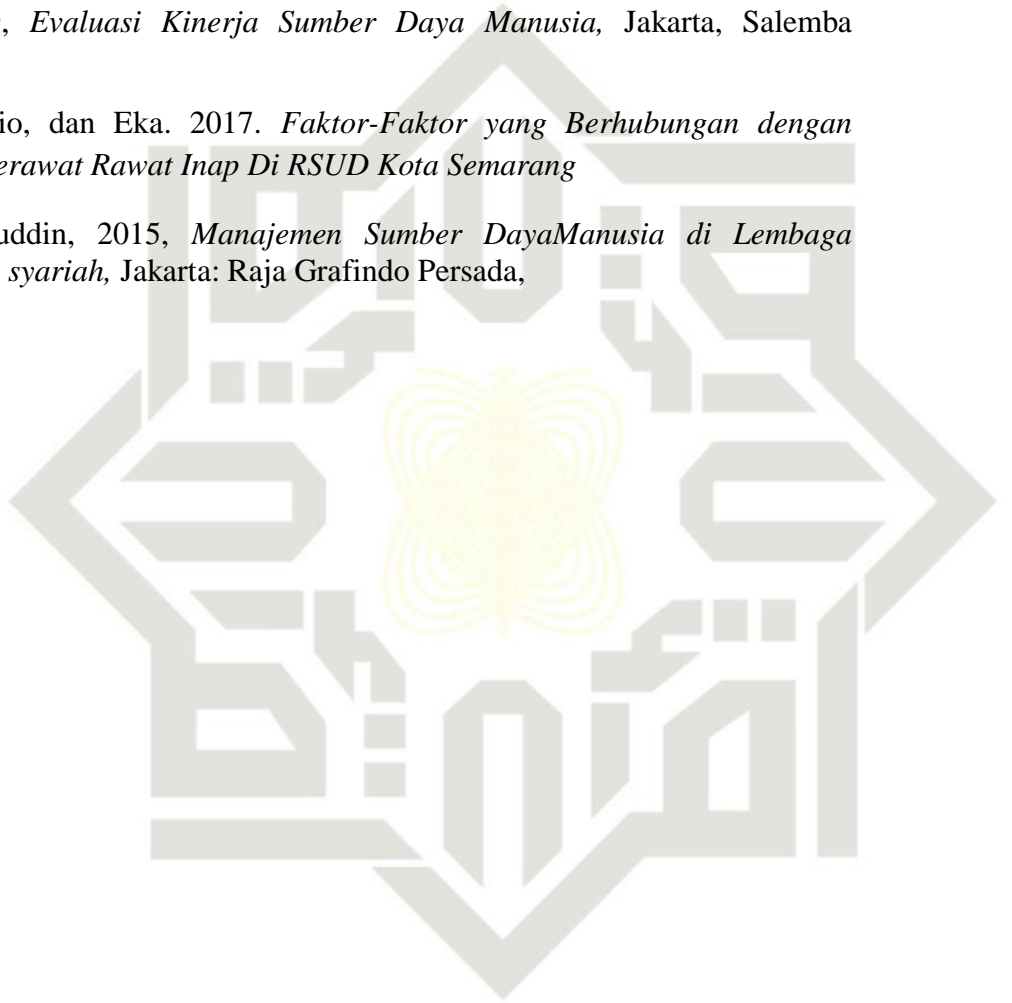
Wibowo, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

_____, 2016, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Wahwan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.

Yohana, Antonio, dan Eka. 2017. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang*

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





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



RS. AMALIA MEDIKA
 JL. LINTAS TIMUR NO. 433 PANGKALAN KERINCI
 KAB. PELALAWAN TELP. (0761) 95348/494400, FAX (0761) 49345



Kepada Yth.
 Pimpinan Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Di – Tempat

Nomor : 65/RSAM-DIR/SB/XII/2019
 Lampiran : 1 (satu) Berkas
 Perihal : Pra Riset

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Dengan hormat,
 Sebelumnya kami mendo'akan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu dalam lindungan Allah SWT serta sukses dalam melaksanakan tugas sehari-hari.Amiin Yaa Robbal'alamin.

Sehubungan dengan surat surat dari Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7098/2019 tentang Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi tertanggal 20 November 2019, maka dengan ini kami lampirkan data-data Rumah Sakit Amalia Medika

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih. **Billahi Taufiq Walhidayah.**

Dibuat di : Pangkalan Kerinci
 Pada tanggal : 5 Desember 2019
RUMAH SAKIT AMALIA MEDIKA



dr.Desvavri, MPH
 Direktur Utama



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3142/2020 Pekanbaru, 19 Agustus 2020 M
Sifat : Biasa 29 Zulhijjah 1441 H
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Kepada
Yth. Pimpinan
Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Tri Imam Maulana
NIM. : 11571103156
Jurusan : Manajemen
Semester : XI (Sebelas)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat
pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan"** Untuk itu kami mohon kiranya
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

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

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



Nomor : 611/RSAM-DIRUT/XII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SDM & Umum Rumah Sakit Amalia Medika Pangkalan Kerinci menerangkan bahwa :

Nama : Tri Imam Maulana
NIM : 11571103156
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Adalah benar yang bersangkutan telah melakukan Riset/penelitian di Rumah Sakit Amalia Medika Pangkalan Kerinci guna kepentingan penulisan karya ilmiah (Skripsi) dengan judul

“ Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan “

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pangkalan Kerinci, 11 Desember 2020
RUMAH SAKIT AMALIA MEDIKA



Rosna Butar-butar,SE
Kabld SDm & Umum

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT AMALIA MEDIKA PELALAWAN “

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____

(boleh tidak diisi)

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya, caranya

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

1. Umur : 1. Di bawah 30 tahun
2. Antara 31 - 40 tahun
3. Antara 41 - 50 tahun
4. Lebih dari 50 tahun

2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan

3. Lama Bekerja Di RS Amalia
Medika Pelalawan : 1. Dibawah 5 tahun
2. 6 tahun – 10 tahun
3. Diatas 10 tahun

4. Pendidikan Terakhir : 1. D III Keperawatan
2. D IV Keperawatan
3. S1 Keperawaan
4. S2 Keperawatn

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda cekis/centang(√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah mengisi kuesioner, mohon bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

III. PERNYATAAN

A. VARIABEL KINERJA PERAWAT

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Saya berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan					
	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan					
	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
	Saya selalu berusaha datang bekerja tepat waktu					
	Saya selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja					

B. VARIABEL KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan					
	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan					
	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
5	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
6.	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
7.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamananan					
	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan					
	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

C. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
LINGKUNGAN FISIK						
	Penerangan (matahari dan lampu) ruangan kerja saya ,cukup membuat nyaman sehingga membuat saya lebih teliti bekerja.					
	Pertukaran udara (suhu) dalam ruangan bekerja saya cukup nyaman.					
	Tidak ada suara bising atau suara mengganggu lainnya yang dapat mengganggu saya dalam bekerja					
4	Penggunaan warna dinding dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5	Penataan tata ruang di bagian saya, memberikan kenyamanan dalam bekerja dan ruang gerak tidak sempit.					
6	kondisi lingkungan tempat kerja aman yang dilaksanakan oleh manajemen RS untuk melindungi perawat pada khususnya, dari Penyakit Akibat Kerja (PAK), mencegah terjadinya Kecelakaan Akibat Kerja (KAK).					
LINGKUNGAN NON FISIK						
	Saya dapat berbicara terbuka dengan tim (dokter, supervisor) mengenai pekerjaan yang akan di lakukan					
	Sesama perawat ditempat saya bekerja sangat kompak dan ramah satu sama lain Konflik dan beda pendapat diselesaikan dengan terbuka dan baik.					
	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap siapapun yang jabatannya di bawah saya					

Rekapitulasi Jawaban Responden

1. Variabel Kinerja

No	P20	P21	P22	P23	P24	Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	3	4	19
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	4	5	5	4	5	23
13	4	5	5	4	5	23
14	4	4	4	4	5	21
15	4	5	5	4	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	4	5	24
18	5	4	4	5	4	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	3	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	P20	P21	P22	P23	P24	Y
23	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	3	3	3	3	3	15
26	5	5	3	4	4	21
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	2	22
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	4	3	22
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	5	4	5	22
34	5	4	4	4	5	22
35	5	4	4	4	5	22
36	3	4	4	4	4	19
37	4	5	4	5	5	23
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	5	4	4	3	20
41	4	5	4	5	5	23
42	5	4	5	4	4	22
43	4	5	5	3	3	20
44	3	5	5	5	5	23
45	4	5	4	4	4	21
No	P20	P21	P22	P23	P24	Y



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	4	4	4	5	22
49	5	5	4	3	4	21
50	5	5	4	4	4	22
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	4	5	24
53	4	4	4	4	5	21
54	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	4	4	20

2. Variabel Kompensasi

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X1
1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	44
2	3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	42
6	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
8	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
9	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
10	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
11	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	44
12	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	39
13	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	35
15	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
16	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	44
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X1
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41

19	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	32
20	3	4	4	5	4	3	4	2	3	4	36
21	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	31
22	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	31
23	1	3	1	4	4	4	3	1	1	3	25
24	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
25	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12
26	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
28	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	40
29	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	31
32	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39
33	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	37
34	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	33
35	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	33
36	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42
37	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	34
38	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	34
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30
41	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	34
42	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	39
43	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
44	2	5	3	4	3	4	5	3	3	4	36
45	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
46	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	36
47	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
48	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	33
49	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	41
50	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
51	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
52	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	40
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
54	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
55	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Variabel Lingkungan Kerja

No	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	X2
1	5	5	5	2	4	5	4	4	4	38
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
3	4	4	4	1	4	4	4	4	1	30
4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	30
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
6	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
9	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
10	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
11	5	5	5	2	4	5	4	4	4	38
12	2	4	3	3	4	4	4	4	3	31
13	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
14	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
15	2	3	4	4	4	4	4	4	4	33
16	5	5	5	2	4	5	4	4	4	38
17	3	2	2	3	2	4	3	4	2	25
18	4	4	4	4	5	4	3	4	3	35
19	2	4	4	4	2	4	2	4	2	28
20	3	3	4	4	2	2	4	4	4	30
21	3	4	4	4	3	3	4	4	1	30
22	3	3	2	3	2	3	2	2	3	23
23	4	4	5	1	1	2	2	4	2	25
24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
25	4	1	1	2	5	5	5	2	4	29
26	4	4	4	4	4	4	3	2	2	31
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
28	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
29	4	1	1	2	5	5	5	2	4	29
30	4	4	4	4	2	2	4	2	2	28
31	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
33	4	4	3	2	2	2	2	3	4	26
34	2	3	3	2	2	3	3	3	3	24
35	2	3	3	2	2	3	3	3	3	24
No	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	X2
36	3	3	3	2	1	2	2	3	3	22

37	4	4	4	2	4	5	4	3	2	32
38	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
39	3	4	4	3	3	3	3	3	2	28
40	3	2	2	3	3	2	3	3	4	25
41	4	4	4	2	4	5	4	3	2	32
42	3	4	3	2	3	3	3	3	3	27
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
45	3	4	4	3	3	3	3	3	2	28
46	4	3	3	3	2	3	3	3	3	27
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	2	3	3	2	2	3	3	3	3	24
49	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
51	4	3	4	4	3	5	4	4	4	35
52	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33
53	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
54	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
55	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- Uji Kualitas data
1. Validitas data
 - a. Kinerja

Correlations

		P20	P21	P22	P23	P24	Y
P20	Pearson Correlation	1	.481**	.422**	.383**	.208	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.004	.128	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P21	Pearson Correlation	.481**	1	.651**	.511**	.228	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.094	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P22	Pearson Correlation	.422**	.651**	1	.506**	.299*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.027	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P23	Pearson Correlation	.383**	.511**	.506**	1	.380**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P24	Pearson Correlation	.208	.228	.299*	.380**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.128	.094	.027	.004		.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.679**	.774**	.780**	.762**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



b. Kompensasi

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X1	
P1	Pearson Correlation	1	.189	.301*	.235	.213	.114	.215	.289*	.326*	.148	.385**
	Sig. (2-tailed)		.166	.026	.085	.118	.407	.116	.032	.015	.282	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.189	1	.573**	.698**	.655**	.536**	.972**	.506**	.641**	.765**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.166		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.301*	.573**	1	.619**	.777**	.576**	.594**	.537**	.592**	.500**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.235	.698**	.619**	1	.748**	.586**	.707**	.451**	.582**	.632**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.213	.655**	.777**	.748**	1	.761**	.676**	.577**	.558**	.592**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.118	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	.114	.536**	.576**	.586**	.761**	1	.534**	.564**	.612**	.648**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.407	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.215	.972**	.594**	.707**	.676**	.534**	1	.527**	.631**	.749**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.116	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

P8	Pearson Correlation	.289*	.506**	.537**	.451**	.577**	.564**	.527**	1	.627**	.497**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	.326*	.641**	.592**	.582**	.558**	.612**	.631**	.627**	1	.838**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	.148	.765**	.500**	.632**	.592**	.648**	.749**	.497**	.838**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.282	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.385**	.844**	.805**	.818**	.859**	.766**	.853**	.727**	.825**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Lingkungan Kerja

		Correlations									
		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	X2
P11	Pearson Correlation	1	.400**	.406**	.071	.366**	.495**	.421**	.209	.228	.673**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.607	.006	.000	.001	.126	.094	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P12	Pearson Correlation	.400**	1	.775**	.072	.076	.179	-.024	.391**	-.166	.498**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.601	.582	.190	.864	.003	.225	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P13	Pearson Correlation	.406**	.775**	1	.151	.067	.210	.089	.527**	-.068	.583**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.270	.625	.123	.518	.000	.621	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P14	Pearson Correlation	.071	.072	.151	1	.071	.132	.200	.227	.264	.437**
	Sig. (2-tailed)	.607	.601	.270		.609	.335	.143	.096	.052	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P15	Pearson Correlation	.366**	.076	.067	.071	1	.712**	.611**	.047	.121	.601**
	Sig. (2-tailed)	.006	.582	.625	.609		.000	.000	.734	.377	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P16	Pearson Correlation	.495**	.179	.210	.132	.712**	1	.672**	.338*	.253	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.190	.123	.335	.000		.000	.012	.062	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P17	Pearson Correlation	.421**	-.024	.089	.200	.611**	.672**	1	.344*	.342*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001	.864	.518	.143	.000	.000		.010	.011	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P18	Pearson Correlation	.209	.391**	.527**	.227	.047	.338*	.344*	1	.206	.597**
	Sig. (2-tailed)	.126	.003	.000	.096	.734	.012	.010		.132	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P19	Pearson Correlation	.228	-.166	-.068	.264	.121	.253	.342*	.206	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.094	.225	.621	.052	.377	.062	.011	.132		.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.673**	.498**	.583**	.437**	.601**	.765**	.691**	.597**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



2. Realibilitas
 - a. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

- b. Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	9

- c. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

- d. Hasil Olahan SPSS
 1. analisis deskriptif

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.84	24.21	21.33	1.713	55
Std. Predicted Value	-3.206	1.685	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.183	.745	.296	.113	55
Adjusted Predicted Value	16.20	24.10	21.33	1.671	55
Residual	-2.533	2.189	.000	1.331	55
Std. Residual	-1.868	1.614	.000	.981	55
Stud. Residual	-1.997	1.658	-.002	1.008	55
Deleted Residual	-2.897	2.310	-.006	1.406	55
Stud. Deleted Residual	-2.059	1.687	-.003	1.018	55
Mahal. Distance	.002	15.310	1.964	2.937	55
Cook's Distance	.000	.191	.019	.030	55
Centered Leverage Value	.000	.284	.036	.054	55

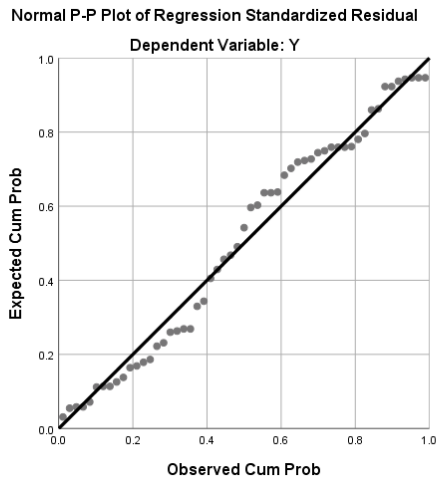
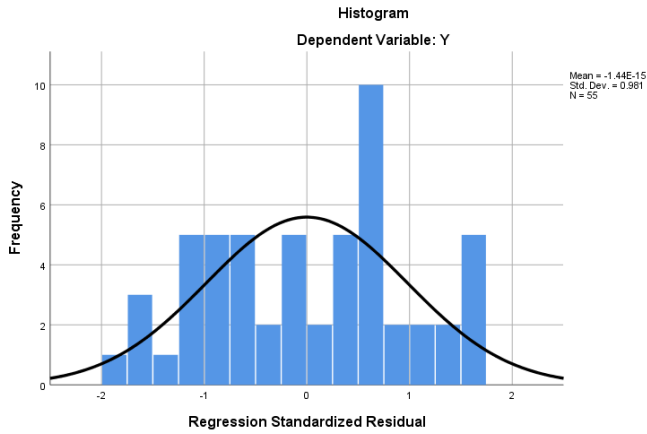
a. Dependent Variable: Y

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

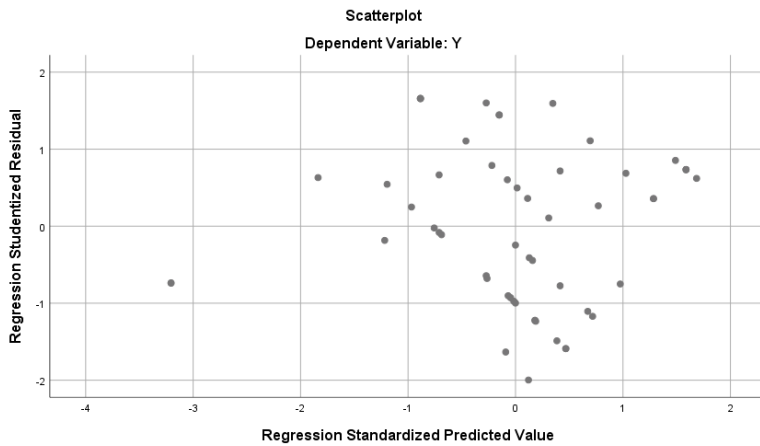
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas



b. Heterosiditas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
	(Constant)	9.440	1.406		
1	X1	.220	.030	.883	1.132
	X2	.129	.043	.883	1.132

d. Autokorealitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.609	1.356	2.066

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

3. Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	9.440	1.406	
1	X1	.220	.030	.656
	X2	.129	.043	.270

- a. Dependent Variable: Y

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	158.444	2	79.222	43.062	.000 ^b
1	Residual	95.665	52	1.840		
	Total	254.109	54			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.440	1.406		6.712	.000		
	X1	.220	.030	.656	7.242	.000	.883	1.132
	X2	.129	.043	.270	2.979	.004	.883	1.132

a. Dependent Variable: Y

c. Koefisien

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.444	2	79.222	43.062	.000 ^b
	Residual	95.665	52	1.840		
	Total	254.109	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

5. Korelasi

Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Y	Pearson Correlation	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	,494**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Y	Pearson Correlation	,494**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Frekuensi

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8
	2	9	16.4	16.4
	3	32	58.2	58.2
	4	12	21.8	21.8
	5	1	1.8	1.8
	Total	55	100.0	100.0

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1	2	3.6	3.6	
	3	15	27.3	27.3	
	4	33	60.0	60.0	
	5	5	9.1	9.1	
	Total	55	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.3	7.3
	2	1	1.8	9.1
	3	10	18.2	27.3
	4	27	49.1	76.4
	5	13	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.5	5.5
	3	3	5.5	10.9
	4	31	56.4	67.3
	5	18	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	3.6
	3	10	18.2	21.8
	4	31	56.4	78.2
	5	12	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	8	14.5	20.0
	4	35	63.6	83.6
	5	9	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	3.6
	3	14	25.5	29.1
	4	33	60.0	89.1
	5	6	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.5	5.5
	2	14	25.5	30.9
	3	21	38.2	69.1
	4	17	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.5	5.5
	2	1	1.8	7.3
	3	17	30.9	38.2
	4	33	60.0	98.2
	5	1	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	3.6
	2	1	1.8	5.5
	3	17	30.9	36.4
	4	34	61.8	98.2
	5	1	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.9	10.9
	3	19	34.5	45.5
	4	26	47.3	92.7
	5	4	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	3.6
	2	2	3.6	7.3
	3	24	43.6	50.9
	4	23	41.8	92.7
	5	4	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	3.6
	2	3	5.5	9.1
	3	21	38.2	47.3
	4	24	43.6	90.9
	5	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.5	5.5
	2	14	25.5	30.9
	3	15	27.3	58.2
	4	22	40.0	98.2
	5	1	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.6	3.6	3.6
Valid 2	13	23.6	23.6	27.3
Valid 3	20	36.4	36.4	63.6
Valid 4	17	30.9	30.9	94.5
Valid 5	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	14.5	14.5	14.5
Valid 3	14	25.5	25.5	40.0
Valid 4	24	43.6	43.6	83.6
Valid 5	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12.7	12.7	12.7
Valid 3	17	30.9	30.9	43.6
Valid 4	29	52.7	52.7	96.4
Valid 5	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12.7	12.7	12.7
Valid 3	20	36.4	36.4	49.1
Valid 4	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.5	5.5
	2	13	23.6	29.1
	3	18	32.7	61.8
	4	21	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.3	7.3
	4	32	58.2	65.5
	5	19	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6
	4	28	50.9	54.5
	5	25	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5
	4	33	60.0	65.5
	5	19	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.9	10.9
	4	36	65.5	76.4
	5	13	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	6	10.9	12.7
	4	28	50.9	63.6
	5	20	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS

Tri Imam Maulana, lahir di Kota Dumai pada tanggal 18 Agustus 1997. Penulis merupakan anak dari anak dari Ayahanda Mursal Muchtar dan Ibunda Rosnita Nazir. Penulis adalah anak ketiga dari tiga bersaudara.



Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SD Negeri 005 Teluk Binjai, Kecamatan Dumai Timur, Kota Dumai, Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2009. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Babussalam Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Kota Dumai, Provinsi Riau dan lulus pada tahun 2015.

Pada tahun 2015, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di MTV travel 2004 Kota Dumai Provinsi Riau pada tahun 2018, selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) selama kurang lebih 2 bulan di Kecamatan Dumai Selatan Kelurahan Bukit Timah Kota Dumai Provinsi Riau.

Penulis telah dinyatakan lulus S1 pada tanggal 23 Desember 2020 dengan judul skripsi **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan”**.