

**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.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT PADA
RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH

**EMTIS DILA SEPTIANI
12070120762**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****2024**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Emtis Dila Septiani
 Nim : 12070120762
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : IX (Sembilan)
 Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

DISETUJUI OLEH DOSEN PEMBIMBING

Sahwitri Triandani, S.E, M.Si
 NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui

DEKAN
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PROGRAM STUDI
S1 Manajemen



Dr. Hj. Hanayarni, S.E, M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Meflinda, S.E, M.M.,
 NIP. 19720513 200701 2 018

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Emtis Dila Septiani
Nim : 12070120762
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Astuti Meflinda., S.E. M.M.

NIP. 19720513 200701 2 018

Sekretaris

Ulfa Novita, S.E., M.Si.

NIK. 130 717 061

Penguji 1

Dr. Putriana, S.E., M.M.

NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si

NIP. 19751106 200710 2 003

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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Emtis Dina Septiani
 NIM : 12070120762
 Tempat/Tgl. Lahir : Lekung / 03 - September - 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja
 Terhadap Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jawa
 Timur Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 - Oktober - 2024
 dibuat pernyataan

 Emtis Dina Septiani
 NIM : 12070120762

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

OLEH

EMTIS DILA SEPTIANI
NIM. 12070120762

Berdasarkan fenomena yang terjadi ada beberapa faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, seperti Kompensasi belum tertata dengan pendapatan di luar gaji, Lingkungan Kerja yang kurang nyaman. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Perawat baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 95 responden pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu menggunakan *Stratified Random Sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan sekunder. Proses analisa data menggunakan software SPSS versi 26 for windows. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan nilai sebesar $3,835 > 1,986$. Sedangkan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan nilai sebesar $4,322 > 1,986$. Dari hasil penelitian Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan nilai sebesar $26,067 > 3,09$. Adapun besaran Koefisien Determinasi persentasenya sebesar 76,7%. Sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Perawat.

ABSTRACT

INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ABOUT THE WORKING SPIRIT OF NURSES AT TAMPAN PEKANBARU MENTAL HOSPITAL

BY

EMTIS DILA SEPTIANI
NIM. 12070120762

Based on the phenomena that occur, there are several factors that affect the Morale of Tampan Mental Hospital Pekanbaru nurses, such as compensation has not been organized with income outside of salary, work environment that is less comfortable. The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Work Environment on Nurses' Morale both partially and simultaneously. This type of research is quantitative research with the sample used in this study amounted to 95 respondents at Tampan Mental Hospital Nurses Pekanbaru with sampling using Probability Sampling technique, namely using Stratified Random Sampling. The data sources used in this study are primary and secondary data. The data analysis process uses SPSS software version 26 for windows. The results of the research conducted show that partially Compensation has a positive and significant effect on the Morale of Nurses at Tampan Mental Hospital Pekanbaru with a value of $3.835 > 1.986$. While the Work Environment has a positive and significant effect on the Morale of Nurses at Tampan Mental Hospital Pekanbaru with a value of $4.322 > 1.986$. From the research results Compensation and Work Environment simultaneously influence the Work Morale of Nurses at Tampan Mental Hospital Pekanbaru with a value of $26.067 > 3.09$. The amount of the Coefficient of Determination percentage is 76.7%. While the remaining 23.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Spirit At Work, Compensation, Work Environment, Nurse.*

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru”**. Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a kedua orang tua dan orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan serta nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Dr. Julina, SE., M.Si. selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
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.

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
8. Seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
 9. Pimpinan dan seluruh pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang telah memberikan bantuan, kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat terselesaikan penelitian ini.
 10. Orang Tua dan Keluarga besar tercinta yang senantiasa mendoakan, memotivasi, memberikan dorongan moril maupun materil dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan kepada ananda. yakni Bapak saya Emardi, Ibu saya Marlisa Agustia, dan adik perempuan saya Mia Asnova Rena. Terima kasih yang selalu hidup dihati dan sanubari ini memberikan semangat luar biasa dalam penulis menyelesaikan skripsi ini.
 11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini terutama teman-teman terdekat dan teman-teman seangkatan 2020.

Semoga semua bantuan, dukungan dan Doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan.

Walaikumsallam Warrahmatuallahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2024

Penulis,

EMTIS DILA SEPTIANI
NIM.12070120762

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.

DAFTAR ISI

ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2 Semangat Kerja	21
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja	21
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	22
2.2.3 Indikator Semangat Kerja.....	24
2.2.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja	26
2.3 Kompensasi	28
2.3.1 Pengertian Kompensasi	28
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	29
2.3.3 Indikator Kompensasi.....	31
2.3.4 Jenis Kompensasi	32
2.3.5 Asas-Asas Kompensasi	33
2.3.6 Metode Pemberian Kompensasi	34
2.4 Lingkungan Kerja.....	35
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	35
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	36
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	38
2.4.4 Jenis Lingkungan Kerja	38
2.5 Pengaruh Antar Variabel	40
2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	40
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	40
2.6 Pandangan Islam terhadap Variabel	41



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.

2.6.1	Pandangan Islam Terhadap Semangat Kerja	41
2.6.2	Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja	42
2.6.3	Pandangan Islam tentang Kompensasi	43
2.7	Penelitian Terdahulu	45
2.8	Kerangka Pemikiran	57
2.9	Hipotesis	58
2.10	Konsep Operasional Variabel	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		62
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	62
3.2	Jenis dan Sumber Data	62
3.2.1	Jenis Penelitian	62
3.2.2	Sumber Data	63
3.3	Populasi dan Sampel	64
3.3.1	Populasi	64
3.4	Teknik Pengumpulan Data	65
3.5	Teknik Analisis Data	66
3.5.1	Skala Pengumpulan Data	66
3.6	Uji Kualitas Data	67
3.6.1	Uji Validitas	67
3.6.2	Uji Realibilitas	68
3.7	Uji Asumsi Klasik	68
3.7.1	Uji Normalitas	68
3.7.2	Uji Multikolinieritas	69
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	70
3.7.4	Uji Autokorelasi	70
3.8	Analisis Linier Regresi Berganda	71
3.9	Uji Hipotesis	71
3.9.1	Uji Parsial (Uji T)	71
3.9.2	Uji simultan (Uji F)	72
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		75
4.1	Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru	75
4.2	Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru	76
4.2.1	Visi	76
4.2.2	Misi	76
4.3	Logo dan Motto	77
4.3.1	Logo	77



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.

4.3.2	Motto.....	78
4.4	Struktur Organisasi.....	78
4.5	Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.....	79
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		84
5.1	Karakteristik Responden	84
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	84
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	85
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	86
5.2	Analisis Deskriptif Responden	86
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja	87
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	89
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	92
5.3	Uji Kualitas Data.....	94
5.3.1	Uji Validitas	94
5.3.2	Uji Reliabilitas	95
5.4	Uji Asumsi Klasik	96
5.4.1	Uji Normalitas.....	96
5.4.2	Uji Multikolinieritas	98
5.4.3	Uji Heterokedastisitas.....	99
5.4.4	Uji Autokorelasi	100
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
5.6	Uji Hipotesis	103
5.6.1	Uji Parsial (Uji T).....	103
5.6.2	Uji Simultan (Uji F)	105
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi	106
5.7	Pembahasan.....	108
5.7.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Perawat	108
5.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat	110
5.7.3	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat.....	112
BAB VI PENUTUP		115
6.1	Kesimpulan	115
6.2	Saran	116
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Perawat Non-ASN Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berdasarkan ruangan/bidang 2018-2022	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 2018-2022.....	3
Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja Perawat.....	4
Tabel 1.4 Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 2023.....	5
Tabel 1.5 Tingkat Gaji Perawat Non-ASN Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru	6
Tabel 1.6 Bonus Tahunan Yang Diterima Perawat Non-ASN Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.....	7
Tabel 1.7 Jumlah Kebutuhan Tenaga Keperawatan Sesuai Jumlah Tempat Tidur 2018-2022	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	61
Tabel 3. 1 Interval Koefisien.....	74
Tabel 5. 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
Tabel 5. 2 Responden berdasarkan Umur	85
Tabel 5. 3 Responden berdasarkan Pendidikan.....	85
Tabel 5. 4 Responden berdasarkan Lama Bekerja	86
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Semangat Kerja pada Perawat.....	87
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi pada Perawat.....	91
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja pada Perawat.....	94
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas.....	95
Tabel 5. 9 Uji Reliabelitas.....	96
Tabel 5. 10 Hasil Uji Normalitas	97
Tabel 5. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	100
Tabel 5. 12 Uji Heteroskedasitas	101
Tabel 5. 13 Uji Autokorelasi.....	103
Tabel 5. 14 Analisis Regresi Linier Berganda	102
Tabel 5. 15 Hasil Uji Parsial (Uji T)	104
Tabel 5. 16 Uji Simultan (Uji F)	106
Tabel 5. 17 Uji Koefisien Determinasi	109

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

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	57
Gambar 4. 1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau	77
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.....	78
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-PLOT	97
Gambar 5. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	102



- 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. 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 I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau bisnis karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dijaga dan dikembangkan. Pegawai harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap upaya pencapaian organisasi.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tergantung pada kehandalan dan kemampuan pegawai dalam mengelola unit kerja pada instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan suatu organisasi hanya dapat tercapai apabila setiap anggota organisasi mampu menguasai seluruh aspek yang diperlukan.

Organisasi besar maupun kecil harus menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar dapat berkembang karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada jumlah karyawannya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat **Malayu S.P (2019)**

Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif **Busro (2018)**. Masalah semangat kerja ini sangat penting untuk diperhatikan, semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggung



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

jawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dan mempunyai dampak panjang yang bisa merugikan Perusahaan. Rumah Sakit Tampan Pekanbaru memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan mental kepada pasien dengan gangguan jiwa dan merawat serta membantu pemulihan pasien. Fenomena ini di lihat Meskipun kesadaran tentang kesehatan mental dikatakan meningkat, maka perawat jiwa perlu mengatasi ini dan memastikan pasien diperlakukan dengan empati dan pengertian.

Dan adapun tantangan kerja perawat merawat pasien dengan gangguan jiwa seperti perilaku agresif, perubahan emosi dan kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan. Oleh karena itu, perawat perlu dukungan manajemen dalam mengatasi masalah sehari-hari sehingga dapat memotivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang baik. Rumah Sakit Jiwa harus mampu mengatur perawat dari berbagai latar belakang sehingga mereka dapat menghindari masalah seperti absensi, perputaran keluar masuk perawat, kegelisahan, kerusakan, dan produktivitas kerja yang rendah.

Berikut adalah Jumlah perawat Non-ASN di lingkungan kerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berdasarkan delapan ruangan model praktek keperawatan profesional (MPKP) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Perawat Non-ASN Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berdasarkan ruangan/bidang 2018-2022

Tahun	Jumlah Perawat	Nama Ruangan	Jumlah Perawat/Ruangan
2018	96	R. Mpkp Indragiri	17
2019	88	R. Mpkp Siak	15
2020	87	R. Mpkp Kuantan	11



- 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

Tahun	Jumlah Perawat	Nama Ruangan Keperawatan	Jumlah Perawat/ Ruangan
2021	74	R. Mpkp Sebayang	15
2022	79	R. Mpkp Rokan	10
		R. Mpkp Mandau 1	16
		R. Mpkp Mandau 2	12
		R. Mpkp Upip	21
Total	424	8 Ruangan	120

Sumber : Bidang Keperawatan RSJ Tampan Pekanbaru (2024)

Dari data yang diperoleh pada tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah perawat Non-ASN keseluruhan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru tahun 2018-2022 sebanyak 424 orang. Berdasarkan 8 ruangan MPKP terdapat jumlah perawat yang berbeda dan telah di sistemkan sesuai kapasitas pasien orang dengan gangguan jiwa (ODGJ), Tugas utama pada perawat ODGJ yaitu melaksanakan pelayanan dan asuhan keperawatan pada pasien dengan adanya 8 ruangan itu maka terdapat pula jumlah perawat yang telah di tugaskan untuk mereka menjalankan tugasnya sebanyak 120 orang.

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 2018-2022

No	Indikator kinerja	Nilai rata-rata kinerja perawat pertahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	79,78	80,42	79,42	80,25	80,01
2	Kerja Sama	82,04	79,64	84,18	81,36	79,99
3	Bekerja sesuai SOP	80,49	81,75	82,38	77,93	81,42
4	Tanggung Jawab	80,89	79,38	78,36	79,93	75,57
5	Ketelitian	81,66	80,42	80,42	82,33	75,66

Sumber: Bidang Keperawatan RSJ Tampan Pekanbaru (2024)

Dari tabel 1.2 bisa dilihat dalam lima tahun terakhir laporan data kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru menunjukkan naik turunnya, dimana pada tahun 2018 nilai indikator kinerja tertinggi adalah kerja sama sebesar 82,04. Sedangkan nilai indikator kinerja terendah di tahun 2018

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.

adalah kualitas kerja yaitu 79,78. Pada tahun 2019 nilai indikator kinerja tertinggi adalah bekerja sesuai SOP sebesar 81,75 dan terendah adalah indikator tanggung jawab 79,38 dan kerja sama 79,64. Pada tahun 2020 indikator kinerja tertinggi di kerja sama sebesar 84,11 dan indikator terendah di tanggung jawab yaitu 78,36. Sedangkan tahun 2021 indikator kinerja tertinggi pada ketelitian sebesar 82,33 dan inidikator terendahnya pada bekerja sesuai SOP ialah 77,93. Terakhir di tahun 2022 indikator kinerja tertinggi pada bekerja sesuai SOP sebesar 81,42 dan indikator terendah pada tanggung jawab 75,57 dan ketelitian 75,66.

Tabel 1. 3 Standar Nilai Kinerja Perawat

No	Nilai	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	79 – 70	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51 – 64	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Pada tabel 1.3 Berikut ialah peraturan pemerintah mengenai standar nilai kinerja perawat. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Pemerintah pun sudah menetapkan standar kinerja pada pegawai.



- Hak Cipta Diindungi 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 Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 2023

No	Jabatan	Nilai Kinerja
1	Kepala Ruangan	89,3
2	Ketua Tim	88,4
3	Perawat	84,5
Kinerja 2023		87,4

Sumber: RSJ Tampan Pekanbaru (2024)

Pada tabel 1.4 diketahui mempunyai nilai kinerja perawat tahun 2023, yaitu 87,4 yang berarti kinerja perawat menurut tabel 1.3 dinyatakan baik. Namun pada realitannya masih terdapat masalah pada kinerja perawat Non-ASN di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Hal ini lebih cenderung dikarenakan umpan balik dari hari hasil penilaian kinerja tidak ada. Hasil penilaian kinerja kurang dirasakan manfaatnya bagi perawat dalam meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja perawat masih cenderung bersifat subjektif dan kurang efektif.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Kompensasi finansial dapat berupa uang secara langsung atau penghargaan non-finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan **Hasibuan (2017)**. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Sangat penting bagi perawat untuk menerima kompensasi karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran dari prestasi kerja mereka.



- 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

Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang cukup adil untuk perawat, itu akan mendorong mereka untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka. Perawat Non-ASN Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru mendapatkan kompensasi tetap berupa gaji berdasarkan UMR(upah minimum regional) / UMK(upah minimum Kabupaten/Kota) Pekanbaru Provinsi Riau.

Tabel 1. 5 Tingkat Gaji Perawat Non-ASN Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

GOLONGAN	GAJI POKOK
GOLONGAN I	Rp.1.794.900 - Rp.2.686.200
GOLONGAN II	Rp.1.960.200 - Rp.2.843.900
GOLONGAN III	Rp.2.043.200 - Rp.2.964.200
GOLONGAN IV	Rp.2.129.500 - Rp.3.089.600
GOLONGAN V	Rp.2.325.600 - Rp.3.879.700
GOLONGAN VI	Rp.2.539.700 - Rp.4.043.800
GOLONGAN VII	Rp.2.647.200 - Rp.4.214.900
GOLONGAN VIII	Rp.2.759.100 - Rp.4.393.100
GOLONGAN IX	Rp.2.966.500 - Rp.4.872.000
GOLONGAN X	Rp.3.091.900 - Rp.5.078.000

Sumber : Berdasarkan pendapatan UMR/UMK Provinsi Riau (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa golongan gaji pada perawat Non-ASN itu ada beberapa golongan dan setiap golongan gaji yang di dapat sangat berbeda-beda. Berdasarkan tanggal 16 bulan Oktober tahun 2023 wawancara saya dengan salah satu karyawan bidang Penunjang dan Diklit, mengatakan kompensasi pada perawat itu dilihat dari segi UMR/UMK Provinsi Riau yang telah ditetapkan oleh Gubernur Riau berdasarkan UUD dengan penghasilan yang mereka dapatkan. Tetapi permasalahannya, ada faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya gaji pokok yang diterima belum tertata dengan pendapatan di luar gaji pokok yaitu faktor golongan kerja, masa kerja dan

pendidikan. Hanya saja mereka bekerja bertentangan dengan lingkungan kerjanya, Selain gaji pokok yang di dapatkan oleh perawat adapun pendapatan di luar gaji yang diberikan secara langsung yaitu pemberian bonus yang diterima masih kurang. Maka hal ini berpengaruh pada semangat kerja perawat Non-Asn pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Tabel 1.6 Bonus Tahunan Yang Diterima Perawat Non-ASN Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 2018-2022

No	Tahun	Bonus
1	2018	2 kali / tahun
2	2019	2 kali / tahun
3	2020	1 kali / tahun
4	2021	1 kali / tahun
5	2022	1 kali / tahun

Sumber : *personalia Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru (2024)*

Berdasarkan tabel 1.6 selain kompensasi berupa gaji adapun kompensasi berupa bonus tahunan yang biasa di berikan juga mengalami penurunan hal ini dirasakan sehingga membuat semangat kerja perawat menurun. Pemberian kompensasi berupa bonus terkadang juga memperhatikan kemampuan dan jumlah kerja perawat. Berdasarkan pernyataan terendah di atas, hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa bonus yang diberikan kepada perawat jika target tercapai masih belum terealisasi. Hal ini terbukti bahwa masih banyak perawat yang mengeluh akan hal tersebut. Sanksi serta kebijakan yang dikeluarkan oleh pemimpin belum sepenuhnya terealisasi sehingga masih banyak perawat yang melanggar.

Hal ini terlihat bahwa masih banyak karyawan yang acuh terhadap kehadiran. Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts. 10/1/2014 tanggal 03 Januari 2014, rumah sakit ini ditetapkan sebagai BLUD. Peraturan Gubernur

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.

Riau Nomor 06 Tahun 2015 menetapkan tarif pelayanan kesehatan, penggunaan fasilitas, dan pelatihan BLUD di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Peraturan ini juga mengatur jasa pelayanan yang diberikan oleh dokter, paramedis, non medis, dan pelaksana pelayanan kepada pelanggan rumah sakit.

Dua bagian dari layanan ini adalah manajemen dan pelayanan operasional.

Kedua jenis kompensasi ini diberikan melalui penggunaan sistem grade Output dan Sasaran Mutu (OS) juga Prilaku dan Motivasi (PM).

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

diberikan. Segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan perawat, baik secara fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi pekerjaan perawat di rumah

sakit disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok **Sedarmayanti (2017)**. Berdasarkan

informasi yang saya dapat tanggal 21 bulan Oktober tahun 2023 wawancara saya dengan salah satu karyawan bidang Penunjang dan Diklit, diduga terdapat

fenomena di lingkungan kerja fisik pada perawat Non-ASN Rumah Sakit Jiwa yang beorientasi langsung dengan pasien ODGJ. Pasien ODGJ itu memiliki bau

yang khas pada mereka, yaitu bau amis dan bau seperti habis kebakaran, Perawat dalam melayani pasien ODGJ selalu mencium bau yang khas seperti

itu.

Selain itu terdapat beberapa jumlah tempat tidur pasien ODGJ yang kurang dan ini akan membuat terhambatnya proses pelayanan terhadap pasien. Adapun lingkungan kerja non fisik ini Sama halnya dengan lingkungan yang kurang nyaman akan berpengaruh terhadap perawat yaitu dimensi kelelahan secara emosional/mental, sehingga munculnya diskriminasi hubungan yang tidak baik sesama rekan kerja. Perawat juga ada masanya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja tersebut merasa tertekan, mudah sensitif, dan depresi. berhubungan dengan sarana yang ada di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, tempat tidur salah satu termasuk kebutuhan pasien yang sangat dibutuhkan. Berikut ini tabel menggambarkan kebutuhan SDM di setiap bidang atau bagian.

Tabel 1. 7 Jumlah Kebutuhan Tenaga Keperawatan Sesuai Jumlah Tempat Tidur 2018-2022

No	Jenis Ruangan Perawatan	Tahun	Jumlah TT	Tersedia	Kekurangan	%
1	R. inap jiwa dewasa	2018	28	13	15	5,35%
	R. inap detoksifikasi		2	1	1	0,5%
	R. inap Rehabilitasi Napza		5	1	4	0,8%
	R. inap jiwa fisik		6	0	6	1%
	R. inap jiwa lansia		6	0	5	1%
	R. inap jiwa anak & remaja		3	0	3	1%

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	Jenis Ruangan Perawatan	Tahun	Jumlah TT	Tersedia	Kekurangan	%
	Ruangan Perawatan Intensif Jiwa		3	3	1	0,3%
2	R. inap jiwa dewasa	2019	35	16	19	5,42%
	R. inap detoksifikasi		3	1	2	0,6%
	R. inap Rehabilitasi Napza		6	1	5	0,8%
	R. inap jiwa fisik		7	0	7	1%
	R. inap jiwa lansia		5	0	5	1%
	R. inap jiwa anak & remaja		5	0	5	1%
	Ruangan Perawatan Intensif Jiwa		4	3	1	0,25%
3	R. inap jiwa dewasa	2020	42	19	23	5,47
	R. inap detoksifikasi		3	2	1	0,3%
	R. inap Rehabilitasi Napza		10	2	8	0,8%
	R. inap jiwa fisik		6	0	6	1%

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	Jenis Ruang Perawatan	Tahun	Jumlah TT	Tersedia	Kekurangan	%
	R. inap jiwa lansia		7	0	7	1%
	R. inap jiwa anak & remaja		8	0	8	1%
	Ruangan Perawatan Intensif Jiwa		7	4	3	0,75%
4	R. inap jiwa dewasa	2021	51	20	31	60,7%
	R. inap detoksifikasi		3	2	1	0,3%
	R. inap Rehabilitasi Napza		16	2	14	0,87%
	R. inap jiwa fisik		15	0	15	1%
	R. inap jiwa lansia		8	0	8	1%
	R. inap jiwa anak & remaja		9	0	9	1%
	Ruangan Perawatan Intensif Jiwa		8	4	4	0,50%
5	R. inap jiwa dewasa	2022	65	22	43	66,15%
	R. inap detoksifikasi		4	2	2	0,50%
	R. inap Rehabilitasi Napza		23	2	21	9,13%
	R. inap jiwa fisik		21	0	21	1%

No	Jenis Ruang Perawatan	Tahun	Jumlah TT	Tersedia	Kekurangan	%
	R. inap jiwa lansia		10	0	10	1%
	R. inap jiwa anak & remaja		11	0	11	1%
	Ruang Perawatan Intensif Jiwa		9	6	3	0,3%
Jumlah			454	126	328	175%

Sumber : LKJIP Rumah Sakit Jiwa (2024)

Dari tabel 1.7 terlihat bahwa tempat tidur yang tersedia di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang tersebar di tujuh ruang perawatan masih terdapat kekurangan yaitu jumlah tempat tidur yang kurang dari kapasitas jumlah pasien yang tersedia. dan ini menunjukkan komitmen Rumah Sakit Jiwa Tampan masih belum terpenuhi dalam menjalankan fungsi sosialnya untuk mengatur pelayanan kesehatan jiwa bagi seluruh masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, menandai adanya gap riset variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Frederick Herzberg (1959)** dalam (**Andjarwati, Maslow, Gregor, Motivasi, & Mcclelland, 2015**), sebagai teori dua faktor, ia mengatakan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja (motivasi intrinsik) dan semangat kerja. Hubungan dari kompensasi dan lingkungan kerja, sebesar apapun kompensasinya yang diberikan jika lingkungannya tidak nyaman maka semangat kerja pada perawat pasti menurun. Dan sebaliknya jika 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

kerja pada perawat merasa nyaman, kalau kompensasinya tidak sesuai yang diberikan maka tidak akan nyaman mereka bekerja. Berdasarkan gambaran tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul mengenai

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis: Sebagai menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Bagi perusahaan: Sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru khususnya tentang pentingnya Kompensasi dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Semangat Kerja 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bagi peneliti selanjutnya: penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada massa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori dan telaah pustaka yang menjadi landasan pengerjaan penelitian ini yang berhubungan dengan masalah dalam variabel penelitian yang dibahas yaitu, kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja perawat.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan analisis data.



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 PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan gambaran umum organisasi yang terdiri dari visi dan misi, struktur organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian pembahasan dari permasalahan dalam penelitian ini.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup yang mengemukakan kesimpulan dan saran 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

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.



Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli **Hasibuan S.P (2019)** mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.” Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi–fungsi di dalaamnya antara lain adalah fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daaya maanusia, rekrutmen ataaui seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerjaa, hubungan industrial, dan penelitian sumber daaya maanusia **Marwansyah (2019)**.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji keutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kataa

Hak Cipta Diindungi 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.



lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses indentifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

c. Pengembangan Sumber daya manusia

Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

d. Kompensasi

Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.

e. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan

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.



kerja adalah terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f. Hubungan industrial

Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.

g. Penelitian sumber daya manusia

Kegiatan tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fungsi di atas, bertujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Dikarenakan jika seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disamping itu juga perusahaan juga harus memperhatikan factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja, agar factor-faktor tersebut tidak menghambat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi 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.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif **Busro (2018)**. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, semangat kerja, dan tanggung jawab. (**Sellianna Kristini Simanjuntak & Eka Purnama Sari, 2023**)

Semangat kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas di perusahaan dengan lebih cepat dan lebih baik. lebih baik memberikan gambaran awal tentang tingkat produktivitas karyawan saat bekerja. Dengan kata lain, ada kecenderungan langsung antara tingkat produktivitas yang tinggi dan tingkat semangat yang tinggi (**Badriah, 2015**). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulannya bahwa semangat kerja adalah sesuatu kekuatan yang muncul dari seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.



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.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja **Nitisemito** dalam **Syahputra (2017)** mengemukakan bahwa indikasi menurunnya semangat kerja karyawan yaitu:

a. Rendahnya Produktivitas Kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat Absensi yang Tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apa lagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

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. Tingkat Kerusakan yang Meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang Sering Terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan”.

Adapun cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian insentif baik materi maupun nonmateri antara lain:

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.

- a. Gaji, insentif, tunjangan, bonus, hadiah, fasilitas yang sesuai dengan beban, resiko pekerjaan.
- b. Kebutuhan rohani, syafari keagamaan, umroh, dan tempat ibadah yang nyaman.
- c. Suasana kerja yang santai.
- d. Peningkatan harga diri karyawan.
- e. Kesesuaian tempat kerja karyawan dengan kompetisi yang dimiliki.
- f. Kesempatan untuk berprestasi.
- g. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan.
- h. Loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi,
- i. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
- j. Kejelasan pemberian insentif.
- k. Fasilitas kerja yang menyenangkan.

2.2.3 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. indikator semangat kerja yang dikemukakan menurut **Makmur** dalam **Busro (2018)** , semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

- a. Absensi

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.

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktumukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut. Waktu yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

b. Kerja Sama

Dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap oranglain. Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c. Kepuasan Kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan



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.

semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini disepakati bersama. Dalam praktiknya, bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.2.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan



melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai **Alex Nitisemito (2015)** cara-cara tersebut antara lain:

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

b. Memperhatikan kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan 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.



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.

bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

- e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

- f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan **Malayu S.P (2017)**. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan



kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada keryawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan.

Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung prestasi kerjanya atau pertimbangan lain. Adapun jenis kompensasi yang diberikan langsung, seperti upah, gaji, insentif dan bonus. Kemudian kompensasi tidak langsung, seperti asuransi, layanan kesehatan, pengkuan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya (**Rahayu & Juhaeti, 2022**). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi **Malayu S.P (2018)** adalah:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga 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.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

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.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat di jadikan sebagai indikator kompensasi menurut **Hasibuan (2017)** yaitu:

a. Gaji

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

b. Upah

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

c. Insentif



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.

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

d. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

e. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi Perusahaan

2.3.4 Jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau *kesejahteraan karyawan*) **Hasibuan S.P (2018)**.

a. Kompensasi Langsung (*direct compensation*) yang terdiri dari :

1) Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2) Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3) Upah Insentif

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.

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

- b. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan) yang berupa *benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, mushala, olahraga, dan darmawisata.

2.3.5 Asas-Asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku **Malayu S.P (2017)**.

- a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta

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.

suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang ideal dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah melalui undang-undang perburuhan yang berlaku.

2.3.6 Metode Pemberian Kompensasi

a. 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.

b. 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.



Hak Cipta Diindungi 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.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang dikatakan oleh **A. Nitisemito (2015)**.

Menurut **Afandi (2016)** lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2017:25)** menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu di sekitar tempat kerja seorang karyawan, baik yang fisik maupun non-fisik, yang

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 membantu seorang karyawan bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan kepada mereka. Diharapkan bahwa kinerja karyawan dibantu oleh lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan. Selain lingkungan kerja fisik, hubungan sosial di tempat kerja, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, juga memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017)** faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan 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.

bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

6. Dekorasi di tempat kerja

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

7. Keamanan di tempat kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

Menurut **Sedarmayanti (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

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. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan **Sedarmayanti (2018)** untuk mengukur lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
 - b. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
 - c. Suara bising di tempat kerja
 - d. Bau tidak sedap di tempat kerja
 - e. Tata warna di tempat kerja
 - f. Fasilitas di tempat kerja
 - g. Keamanan di tempat kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan pimpinan dengan rekan kerja

2.4.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2018)** jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

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. Lingkungan kerja fisik

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 dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.



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 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Menurut **Alex S. Nitisemito (1988)** menyatakan sebagai berikut, jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat **Nitisetimo** dalam (**Danti, 2021**) menyatakan bahwa jelas kompensasi merupakan sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja. Pernyataan tersebut, memberikan penjelasan bahwa kompensasi sangat dominan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai didalam organisasi.

Pendapat di atas, jelas bahwa kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja pegaai didalam organisasi. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, manajemen organisasi hendaknya memperhatikan mengenai kebutuhan individu didlma organisasi baik ituy berupa kompensasi secara langsung seperti uang maupun tidak langsung seperti fasilitas kerja.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut **Mangkunegara** dalam (**Ratnasari, 2017**), lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya ala-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan



memberikan semangat kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta tersedianya fasilitas yang memadai sehingga para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya menurut **NitiseMITO** dalam (**Anwar, 2013**), dalam melaksanakan pekerjaan kantor faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Dimana lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga para pekerja akan merasa bosan dan malas dalam menyelesaikan tugasnya.

2.6 Pandangan Islam terhadap Variabel

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja erat kaitannya dengan niat semata-mata bahwa bekerja merupakan kewajiban agama dalam rangka menggapai ridha Allah. Bekerja dalam pandangan Islam diarahkan dalam rangka mencari karunia Allah SWT agar mendapatkan harta untuk mencukupi kebutuhan hidup. Karena setiap muslim tidak hanya diwajibkan untuk ibadah shalat saja, namun juga bekerja mencari rezeki dari Allah sesuai dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung,"

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.

Islam juga sangat mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal, serta menjauhkan diri dari sifat malas. Rasulullah SAW. bersabda,

وَالْكَسَلِ الْعَجِزِ مِنْ وَأَعُوذُ بِكَ وَالْحَزَنِ الْهَمِّ مِنْ بِكَ أَعُوذُ إِلَيَّ اللَّهُمَّ
الرَّجَالِ وَقَهْرِ الدِّينِ غَلَبَتْ مِنْ وَأَعُوذُ بِكَ وَالْبُخْلِ الْجُبْنِ مِنْ وَأَعُوذُ بِكَ.

Artinya: "Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, Aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, Aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan utang dan kezaliman manusia." (HR Abu Dawud 4/353).

2.6.2 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

Artinya: Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan.

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

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.

adalah salah 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 terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan yang diinginkan karyawan saat bekerja. Rasulullah SAW bersabda:

يُحِبُّ كَرِيمَ النَّظَافَةِ يُحِبُّ نَظِيفَ الطَّيِّبِ يُحِبُّ طَيِّبُ تَعَالَى اللَّهُ إِنَّ
 :التيرمدى رواه) أَفْنَيْتَكُمْ فَنَظَّفُوا الْجُودَ يُحِبُّ جَوَادُ الْكَرَمِ

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)

Sebuah lingkungan kerja Islami yang baik dengan sikap dan dukungan pimpinan tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan membantu mereka menyelesaikan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan meningkat.

2.6.3 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 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,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 diberikan Nya kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah di kerjakan. 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. Dan menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

عَرَفْتُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

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

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan. Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman.

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.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang menjadi referensi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Suci Rahma Reza / Pengaruh Pemberian Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Riau (RSJT) Publikasi (JOM FISIP Vol. 10: Edisi I Januari – Juni 2023)	1. Semangat kerja(Y) 2. objek penelitian yaitu Perawat	1. Pemberian Insentif (X1) 2. Fasilitas Kerja(X2)	Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya signifikan antara penyediaan insentif pada moral kerja dan fasilitas pada moral perawat RSJT secara simultan.
2.	Novi Nazilah, Misna niarti, dan Yuanita Windusari / Analisa Hubungan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin Publikasi (Volume 7 Nomor 1,	1. Kompensasi (X1) 2. objek penelitian yaitu Perawat	1. Motivasi (X2) 2. Variabel terikat ialah Kinerja Perawat(Y)	Hasil penelitian diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan 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.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
3.	Handris, Nurwati, Salma Saleh / Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rus Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Publikasi (28-11-2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X3) 3. objek penelitian yaitu Perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X2) 2. Variabel terikat ialah Kinerja Perawat(Y) 	Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi sebagian memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja; motivasi memiliki efek yang positif dan berarti pada kinerjanya. Sementara lingkungan kerja memiliki efek positif tetapi tidak signifikan pada kinerja. Pada saat yang sama, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja.
4.	Desak Putu Chinintya Paramitha, dan Agoes Ganesha Rahyuda / Peran Stress Kerja Memediasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat Kerja (Y) 2. objek penelitian yaitu Perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stress Kerja(X1) 2. Beban Kerja(X2) 	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat

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	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
	Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Wangaya saat Covid19 Publikasi (Vol. 12 No. 03, Maret 2023, pages: 375-385 e-ISSN: 2337-3067)			kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja.
5.	Tri Imam Maulana / Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Kompensasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Objek Penelitian yaitu Perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Dependent Kinerja Perawat (Y) 	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

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

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.
6	Nico / Pengaruh Semangat Kerja dan Upah terhadap Kinerja Perawat RSUD. SARAH MEDAN (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Upah (X2) 2. objek penelitian yaitu Perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Semangat Kerja (X1) 2. Variabel Dependent Kinerja Perawat 3. (Y) 	Terhadap variabel Independent -Semangat Kerja(X1) Dan variabel Dependent -Kinerja Perawat(Y)
7	Sridewi Sartika dan Kasmiruddin / Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru / (Vol. 1 No. 2 Desember 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi(X1) 2. Semangat Kerja(Y) 3. objek penelitian yaitu Perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja (X2) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan pihak Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru kepada para perawat sudah baik, diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

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.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				Artinya kompensasi yang diberikan kepada perawat sesuai dengan beban kerja, kontribusi perawat dan sesuai standar rumah sakit.
8	Bela Sintiya / Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Kompensasi (X1) 2. objek penelitian yaitu Perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Dependent Kinerja Perawat (Y) 	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hubungan kompensasi terhadap kinerja perawat Ho ditolak yang berarti bahwa ada hubungan kompensasi terhadap kinerja. Dan H1 diterima bahwa ada hubungan terhadap kinerja perawat Instalasi rawat inap Rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun

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	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
9	Riyam Nuraini Rokhimatun / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Lingkungan Kerja (X1) 2. objek penelitian yaitu Perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Motivasi Kerja (X2) 2. Variabel Dependent Kinerja Perawat (Y) 	Hasil penelitian menemukan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
10	Gianita Yulia Lestari / Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat / (Volume 7 No. 1 Mei 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Kompensasi (X2) 2. objek penelitian yaitu Perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Beban Kerja(X1) 2. Variabel Dependent Kepuasan Kerja(Y) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan kuat. Selanjutnya variabel kompensasi berpengaruh signifikan kuat kepada

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	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
11.	Ben Pen dan Shulin Chen / The spatio-temporal variations of cultivated land compensation efficiency and its influencing factors in mainland China Publikasi (https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2024.112596) 13 September 2024	1. Compensation (X)	1. compensation on efficiency and its influencing factors (Y)	kepuasan kerja.Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh cukup kuat. The results showed that the three psychological cognitive factors of behavior attitude, subjective norm and perceived behavior control had a significant impact on the public's willingness to participate in ecological compensation. The ecological compensation policy also has a significant impact on the willingness and behavior of the public to participate in ecological compensation. The impact coefficient of ecological compensatio

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	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				n policy on the participation willingness is 0.085, and the impact coefficient on the participation behavior is 0.551. The existing ecological compensation policies in carbon neutral contexts have a stronger effect on the public participation behavior, but a weaker impact on the public's willingness to participate. The existing policies in carbon neutral contexts play a small role in mobilizing the public's enthusiasm from the psychological cognitive level, but the willingness to participate has a significant

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	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				direct impact on the participation behavior.
12.	Rebecca Loudoun, Amanda Biggs, Adam Robetson, Keith Townsend and ashlea Troth/ Supervisor-worker relationships and the work environment: Development and validation of a construction specific measure (https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106587) 15 Juni 2024	1. work environment	1. Supervisor-worker relationship s object	The influence of the work environment, particularly psychosocial hazards, on employees' mental and physical health and safety is well-established within the broader health and wellbeing literature and is increasingly being recognised as an important issue within the Building and Construction Industry (BCI). In particular, the role of supervisors in shaping work conditions that contribute to, or ameliorate, psychosocial hazards has been



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	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				emphasised in BCI contexts. While the quality of supervisor-worker relationships are important in their own right, there are a multitude of ways in which supervisors exert influence on the work environment that extend beyond the dynamics of the dyadic relationships, including clarifying role expectations and allocating resources to balance workloads. The dearth of valid and reliable measures to assess aspects of the work environment that influence (and are influenced by) the

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	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
13.	<p>Baoren Tu, Yi Yang, Qingtai Cao, Guanghan Wu, Li Xijun and Quan Zhuang / Knowledge mapping of job burnout and satisfaction of medical staff and a cross-sectional investigation of county-level hospitals in Southern China https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33747) 27 Juni 2024</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job Satisfaction 2. In Hospital 	<ol style="list-style-type: none"> 1. medical staff and a cross-sectional investigation 	<p>quality of supervisor-worker relationships is a critical barrier to implementing effective mental health interventions in the workplace.</p> <p>In total, 362 valid questionnaires were obtained. The total incidence of job burnout among rural medical staff was 27.3 %. Nurses ($p < 0.01$, OR = 5.95), doctors ($p < 0.01$, OR = 6.43), and those with administrative jobs ($p < 0.01$, OR = 7.79) were more likely to experience burnout than those with technical jobs. Medical staff aged 40–49 years ($p < 0.01$, OR = 0.22) and 50–59 years ($p < 0.05$, OR =</p>

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	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				0.14) were less likely to experience burnout than those aged 20–29 years. Job rewards satisfaction showed a positive correlation with job burnout ($p < 0.01$, OR = 1.32), but negative correlations with personal development satisfaction ($p < 0.05$, OR = 0.81) and work internal environment satisfaction ($p < 0.05$, OR = 0.81). Conclusion: Better working environments , more accessible resources, and higher job rewards contribute to job satisfaction and reduce job burnout among the medical staff of county-level

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				hospitals in China.

Sumber : Diolah dari berbagai jurnal 2024

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

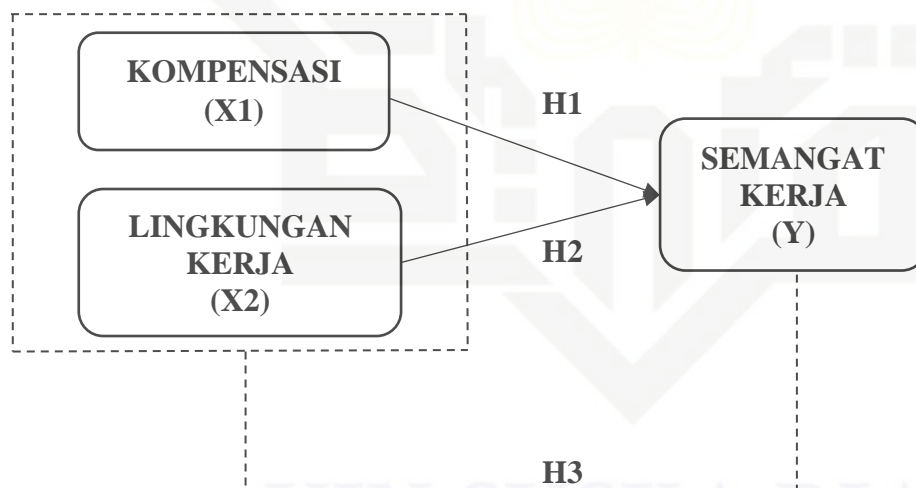
1. Variable Bebas (Independen)

Kompensasi (X1)

Lingkungan Kerja (X2)

2. Variable Terikat (Dependen)

Semangat Kerja Perawat (Y)



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber : Kasmir (2016)

Keterangan

- Pengaruh Parsial
 - - - Pengaruh Simultan



2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris **Sugiyono (2014:64)**.

H1. Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka semangat kerja perawat akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayarkan secara wajar dan layak maka semangat kerja perawat akan menurun **Kasmir (2016)**.

Dapat di lihat Penelitian yang dilakukan oleh **Fahmi I. (2014)**, tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Cinta kasih Tzu Chi. Dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja pegawai suatu kantor secara signifikan. Semangat kerja pegawai sangat



tergantung pada keadaan lingkungan kerja mereka. Tingkat semangat kerja pegawai secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing pegawai akan pekerjaannya **Made (2017)**.

Menurut **Shindaye et al (2011)** menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja pegawai.

H3. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Karena kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Hal ini di dukung pernyataan **Jaya et al. (2017)** Pemberian kompensasi yang diterapkan kepada pegawai secara benar akan mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karena kebutuhan ekonomi dapat di penuhi dengan kompensasi yang diterima dari tempat kerja, keadaan seperti ini akan memicu semangat kerja tersendiri dalam diri. Oleh karena itu, penting bagi perawat dengan kompensasi yang diberikan secara adil serta lingkungan Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang nyaman dengan fasilitas yang memicu juga hubungan yang baik antar pemimpin dengan karyawan agar semangat kerja pada perawat semakin

Hak Cipta Diindungi 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.

meningkat selama mereka menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel memaparkan pengertian, indikator masing-masing variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y), dan variabel independen Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

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 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif Busro (2018) .	Indikator dari Semangat Kerja menurut Busro (2018) ialah: 1. Absensi 2. Kerja sama 3. Kepuasan kerja 4. Kedisiplinan	Likert
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2017) .	Indikator dari Kompensasi menurut Hasibuan (2017) ialah: 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2018) .	Indikator dari Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) ialah: Lingkungan kerja 1. penerangan 2. suhu udara 3. kebisingan 4. penggunaan warna 5. ruang yang dibutuhkan 6. kemampuan untuk bekerja 7. hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	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.

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

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa, Jl. HR. Soebrantas No.KM 12.5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Oktober 2023 sampai dengan penelitian ini selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2022)** Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

1. Data Kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian ini adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi **Sugiyono (2022)**.
2. Data Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau



sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan **Sugiyono (2022)**.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Perawat yang didapat langsung dari responden **Sugiyono (2019)**.

2. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, buku, jurnal ilmiah. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data **Sugiyono (2019)**. Contohnya seperti dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder bersifat data yang mendukung keperluan data primer. Data diperoleh dari pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Artinya, data yang diperoleh melalui penelusuran

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.



kepuustakaan untuk menemukan informasi yang menjawab pertanyaan yang diteliti atau teori-teori yang mendukung penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2017)**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Non-ASN berdasarkan Delapan ruangan yang bekerja di RSJ Tampan Pekanbaru yang berjumlah 120 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono, 2017**). Dalam penelitian ini metode yang dipakai untuk pengambilan sampel adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan *Stratified Random Sampling*. Sebagaimana Menurut **Sugiyono (2017)** adalah teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Pada teknik yang digunakan peneliti disini untuk memudahkan dalam menentukan berapa jumlah sampling yang akan diteliti, Jadi sampel dalam penelitian ini adalah Perawat Non-ASN rawat inap berdasarkan pengelompokan yang berjumlah 95 orang. Melalui metode rumus Slovin dengan menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e= 5\%$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1.3}$$

$$n = 92,30 \text{ (d disesuaikan oleh peneliti menjadi 95 sampel)}$$

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam upaya untuk mengumpulkan data-data penelitiannya itu sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Observasi adalah proses pemerolehan data dari tangan pertama, dengan cara melakukan pengamatan orang serta lokasi dilakukannya penelitian. menyatakan bahwa melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku secara langsung dilokasi untuk mengetahui apa yang terjadi dan membuktikan kebenaran dari penelitian yang akan dilakukan **Sugiyono (2019)**.



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. Wawancara

Metode Pengumpulan Data dengan mengadakan tatap muka dan tanya jawab langsung dengan pihak pimpinan dan perawat pada RSJ Tampan yang ada hubungan dengan penelitian ini. Pengumpulan Data dengan Wawancara (Interview) **Esterberg** dalam **Sugiyono (2019)**, wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Kuisisioner

Data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam upaya untuk mengumpulkan data-data penelitiannya itu sebagai berikut:

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya **Sugiyono (2019)**. Pada penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Skala Pengumpulan Data

Untuk tujuan analitis, peneliti mengumpulkan dan mengelola data survei dengan memberikan bobot penelitian pada setiap pernyataan tanggapan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert. Menurut **Sugiyono (2022)** menjelaskan bahwa skala ini digunakan dalam penelitian untuk



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.

mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Oleh karena itu, empat penilaian berikut digunakan dalam penelitian **Ghozhali (2012)**. Setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan diberi bobot atau nilai seperti dibawah ini :

Sangat setuju (SS)	: diberi skor 5
Setuju (S)	: diberi skor 4
Netral (N)	: diberi skor 3
Tidak setuju (TS)	: diberi skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: diberi skor 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah *statistical packages for social sciencsversi (SPSS) Versial 26*.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Product Moment Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikasi 0,05. Uji siginfikasi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid **Ghozali (2021)**.



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.

Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika koefisien Korelasi $r \geq 0,30$ maka dinyatakan valid.
- b. Jika Koefisien Korelasi $r \leq 0,30$ maka dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). 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 **Ghozali (2021)**.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Selain menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, penelitian ini juga menggunakan analisis grafik normal *P-Plot* **Ghozali (2021)**.

Hak Cipta Diindungi 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.

H_0 Data residual berdistribusi normal

H_a Data residual tidak berdistribusi normal

Syarat dalam Uji normalitas yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* adalah:

- a. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.

Selain dalam analisis grafik *normal probability plot* adalah:

1. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi berdistribusi normal.
2. Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau arah garis histogramnya, maka model regresi tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor



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.

(VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) **Ghozali (2021)**.

- a. Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas
- b. Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Disebut Homoskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas dan tidak terjadi Uji Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik Scatter Plot dan apabila hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik meyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berarti variabel tidak hesterokedasitas **Ghozali (2021)**.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antara kesalahan confounding pada periode t dengan kesalahan confounding pada periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Salah satu uji yang

paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson* **Ghozali (2021)**, Kriterianya sebagai berikut:

- a. Jika angka DW di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika angka DW diantara -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika angka DW diatas 2, berarti ada autokorelasi negatif

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas **Ghozali (2021)**.

Rumus untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Semangat Kerja
 a = Konstanta
 b = koefisien regresi X1, X2
 X₁ = Kompensasi
 X₂ = Lingkungan Kerja
 e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

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.

Uji t adalah pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen **Ghozali (2021)**. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 0,05$ (5%)

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya H_o diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen Menurut **Ghozali (2021)**, Uji statistik f pada dasarnya



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.

menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f table pada derajat kesalahan 5% ($\alpha=0.05$).

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersamasama (simultan) antara lain:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, dan F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, dan F hitung $< F$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent **Ghozali (2021)**.

Tabel 3. 1 Interval Koefisien

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak Berkorelasi
0,1 - 0,20	Sangat Rendah
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61 -0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

1. R (Koefisien Korelasi)

R adalah koefisien korelasi yang mengukur sejauh mana hubungan linier antara dua variabel. Nilai R berkisar dari -1 hingga 1, di mana 1 menunjukkan hubungan linier positif sempurna, -1 menunjukkan hubungan linier negatif sempurna, dan 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linier.

2. R Square (Koefisien Determinasi)

R Square menjelaskan seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R Square berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi mampu menjelaskan variasi data.

3. Adjusted R Square (Koefisien Determinasi Disesuaikan)

Adjusted R Square memodifikasi R Square dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model dan ukuran sampel. Hal ini

berguna untuk mengatasi masalah penambahan variabel yang mungkin meningkatkan R Square meskipun variabel tersebut tidak signifikan. Adjusted R Square memberikan perkiraan yang lebih akurat tentang seberapa baik model dapat menggambarkan hubungan sebenarnya.

Dalam kondisi penggunaan, R Square sering digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi sesuai dengan data. Namun, Adjusted R Square lebih disukai jika model melibatkan banyak variabel independen, karena memperhitungkan kompleksitas model secara lebih cermat.

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 IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau didirikan pada tahun 1980, dan mulai beroperasi tanggal 5 Juli 1984, kemudian diresmikan pada tanggal 21 Maret 1987 oleh Bapak Menteri Kesehatan RI (dr. Soewardjono Soerjaningrat). Sejak tahun 2002 Rumah Sakit Jiwa Tampan ditetapkan sebagai Rumah Sakit Jiwa Tipe A dibawah pemerintah Provinsi Riau yang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 889/MENKES/SK/VI/2003 Tanggal 17 Juni 2003 tentang peningkatan kelas Rumah Sakit Jiwa dari kelas B menjadi kelas A.

Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa untuk wilayah administratif Provinsi Riau dan Kepulauan Riau. Kemudian berdasarkan peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008 disusun kembali struktur organisasinya. Pada awal tahun 2014, Rumah Sakit Jiwa Tampan ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan peraturan Gubernur Riau Nomor: 1 Tahun 2014, Tanggal 7 Januari 2014, Tentang Penatausahaan Pelaksanaan Pola Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Pada tahun 2017 Rumah Sakit Jiwa Tampan berhasil mendapatkan sertifikat bintang 5 (bintang lima) Paripurna Rumah Sakit Tipe A versi tahun 2012 dengan sertifikat No. KARS-SERT/370/IX/2017 Pada tanggal 13 September 2017 yang dikeluarkan di Jakarta oleh Komisi Akreditasi Rumah



Sakit. pada Agustus 2019 Akreditasi Rumah Sakit adalah Madya (Bintang 3) Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 3 Tahun 2015 tanggal 2 Januari 2015 tentang Organisasi Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau adalah merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau, yang berkedudukan dibawah Pemerintah Daerah Provinsi Riau dengan tugas pokok Rumah Sakit Jiwa Tampan.

Disamping LKJLP Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru Provinsi Riau I 3 memberikan pelayanan kesehatan jiwa bagi masyarakat terutama masyarakat miskin juga menyelenggarakan upaya pendidikan dan riset melalui kerja sama dengan instituti pendidikan di bidang kesehatan, melaksanakan koordinasi lintas sector dan memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan jiwa.

4.2 Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

4.2.1 Visi

Mewujudkan Rumah Sakit Jiwa Unggulan di Indoseia yang Berkualitas, Inovatif, dan Ramah Lingkungan.

4.2.2 Misi

1. Mengembangkan pelayanan unggulan Kesehatan Geriatri, Jiwa Anak dan Remaja dan Rehabilitas Napza

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. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Profesional yang Inovatif dan Kolaboratif
3. Mengembangkan Rumah Sakit Jiwa yang Nyaman dan Ramah Lingkungan
4. Mengembangkan Rumah Sakit Pendidikan Yang Bermutu
5. Mengembangkan Sistem Manajemen yang Efektif, Efisien, Transparan Akuntabel yang berbasis Teknologi

4.3 Logo dan Motto**4.3.1 Logo****Gambar 4. 1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau**

Arti logo Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah:

1. Daun Hijau Berbentuk Hati adalah wadah yang menyejukkan hati atau memberikan kasih sayang atau keteduhan yang selalu hidup dan tumbuh berkembang dengan semangat energy yang segar.
2. Gambar Orang Besar dan Kecil Tangan Keatas adalah mengartikan setiap orang dewasa maupun anak-anak bisa terkena masalah kejiwaan atau gangguan jiwa yang memerlukan kebebasan, perlakuan yang sama serta perlu kita lindungi dan kasihi.

3. Warna Kuning, Hijau dan Merah adalah warna-warna dominan melayu.

4.3.2 Motto

Motto Rumah Sakit Jiwa Tampan dalam memberikan pelayanan adalah

“Melayani Dengan Sepenuh Hati” dengan Nilai-nilai KEJIWAAN yang berarti.

K	: Kekerabatan
E	: Empati
J	: Jujur
I	: Ibadah
W	: Wirausaha
A	: Amanah
A	: Adil
N	: Nurani

4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Provinsi Riau

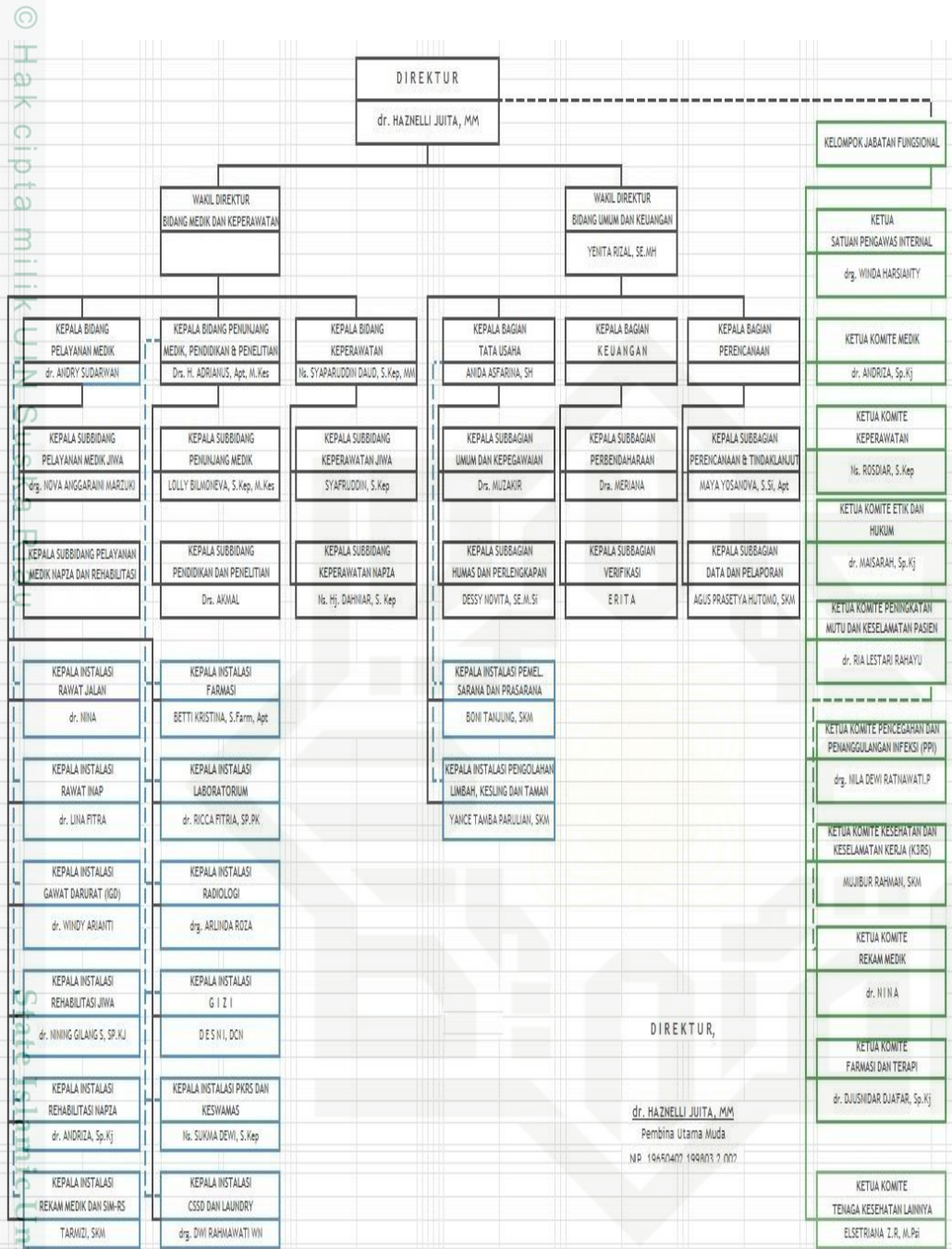
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau 2024

4.5 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

1. Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Subbagian Tata Usaha dan Subbagian Hubungan Masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pokok, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:

- a) Mengkoordinasi antar bidang, menyusun dan mengawasi pelaksanaan umum dan kepegawaian.
- b) Mengkoordinasi antar bidang, menyusun mengawasi pelaksanaan kegiatan dibidang hubungan masyarakat dan perlengkapan.
- c) Melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan analisis beban kerja, analisis jabatan, budaya kerja, hokum, kelembagaan dan ketalaksanaan dengan Biro Hukum, Organisasi dan Tatalaksana.
- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Sub bagian Perbendaharaan dan Sub bagian Verifikasi.

- a) Penyelenggaraan perencanaan pada Sub bagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- b) Penyelenggaran pelaksanaan tugas pada Sub bagian Perbendaharaan dan Sub bagian Verifikasi
- c) Penyelenggaraan koordinasi dan fasillitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Sub bagian Perbendaharaan dan Sub bagian Verifikasi

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.

- d) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka menyelenggarakan tugas dan fungsi pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- e) Mengkoordinasi antar bidang, menyusun pelaksanaan kegiatan dibidang verivikasi.
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

3. Direktorat Bidang Medik Keperawatan

Mempunyai tugas untuk melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi di bidang medic dan keperawatan. Untuk melaksanakan tugasnya direktorat Bidang Medik dan Keperawatan mempunyai fungsi:

- a) Melaksanakan kegiatan di bidang pelayanan medik
- b) Melaksanakan kegiatan di bidang penunjang medic, pendidikan dan pelatihan.
- c) Melaksakan kegiatan di bidang perawatan
- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.

4. Bidang Pelayanan Medik

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan medik, untuk melaksanakan tugas tersebut di atas bidang pelayanan medic tersebut di ats.

Bidang pelayan medik mempunyai fungsi:

- a) Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan medik jiwa dan kesehatan jiwa masyarakat.



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) Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan medic napza dan rehabilitasi.
- c) Melaksanakan tugas yang diberikan direktur medic dan keperawatan pelayanan rehabilitasi jiwa.

Seksi pelayanan medic jiwa, mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan perencanaan kegiatan dibidang pelayanan medic napza dan rehabilitasi
- 2) Melaksanakan program kegiatan dibidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi
- 3) Melaksanakan monitoring dan evaluasi dibidang pelayanan medik dan rehabilitasi
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan medik.

5. Bidang Keperawatan

Bagian Umum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Subbagian Tata Usaha dan Subbagian Hubungan Masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pokok, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi

Bidang keperawatan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza. Untuk melaksanakan tugas pokok, Bidang Keperawatan menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyelenggaraan perencanaan pada Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza.



- b) Penyelenggaraan pelaksanaan tugas pada Bidang Keperawatan Jiwa dan Bidang Keperawatan Napza.
- c) Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza.
- d) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza
- e) Melaksanakan kegiatan pada Subbidang keperawatan Jiwa
- f) Melaksanakan kegiatan pada Subbidang Keperawatan Napza
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Direktur Medik dan Keperawatan.

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 VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, dengan pemberian kompensasi yang baik akan mendorong perawat untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Sebaliknya Jika kompensasi yang diterima oleh perawat tidak layak dan adil, maka semangat kerja akan menurun. hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung $3,835 > t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak nyaman maka semangat kerja pada perawat akan menurun. hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung $4,322 > t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikannya $0,000 > 0.05$



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. Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, hal ini diketahui $F_{hitung} 26,067 > F_{tabel} 3,09$ dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ Adapun pengaruhnya sebesar 76,7% sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
 - a. Untuk memperhatikan kompensasi pada perawat, diharapkan lebih teratur lagi dalam memberikan tunjangan berdasarkan faktor-faktor yang harus dipertimbangkan maka perawat merasakan adil dan layak. Sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada perawat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan pekanbaru.
 - b. Untuk menciptakan hubungan dinamika dan Kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja, diharapkan pimpinan atau sesama perawat bisa lebih terjalin positif dan saling mendukung dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Sehingga dapat meningkatkan semangat kerja yang baik pada perawat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap semangat kerja dapat melakukan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang 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 Terjemahan

A., Morissan dkk. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.

Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau. In *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau.

Alex S. Nitisemito. (1988). *Alex S. Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Andjarwati, T., Maslow, H. K., Gregor, T. X. Y. M., Motivasi, T., & McClelland, P. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow , Teori Dua Faktor Herzberg , Teori X Y Mc Gregor , dan Teori Motivasi, 1(1).

Anwar (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.

Danti (2021). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 6(1), 66.

et al, S. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, 544.

Fahmi I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan, Cetakan ke-2*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I.(2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

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

- Hasibuan, S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- M, Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Bandung: CV. Pustaka Setia.*
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd.ed) Alfabeta.*
- Muhammad, Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.*
- Nitisemito, A.S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.*
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- Prihantoro, 2019, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen, Penerbit Deepublish, Yogyakarta
- Ratnasari. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan, *1(5)*, 99–112.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV.Mandar Maju.*
- Sellianna Kristini Simanjuntak, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 92–111. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.644>
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama.. Cetakan*

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.

Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.*
Bandung: ALFABETA.

Syahputra, S. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. No September 2017.*

Syahrul Ramadhan, D. G. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri, Vol. 1 No. 2,* 36-41.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU”

Kepada Yth. Bapak/Ibu Responden

Bersama dengan ini , saya mohon izin kepada Bapak/Ibu untuk membantu berpartisipasi dalam penelitian yang saya kerjakan. Penelitian ini dibuat untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru”** sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya di UIN SUSKA RIAU.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini. Semua informasi yang diterima akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan akademis semata. Dengan demikian saya berharap pengisian kuisisioner dapat dilakukan seobyektif mungkin tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya ucapkan terima kasih atas segala usaha dan waktu Bapak/Ibu yang telah meluangkan untuk mengisi kuisisioner ini.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 ➤ **Kompensasi pada Perawat**

	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Besarnya gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Upah diberikan apabila hasil pekerjaan saya tercapai dan melebihi target yang telah ditetapkan					
3	Upah insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya dalam bekerja					
4	Saya memperoleh tunjangan kesehatan yang memadai dan biaya pengobatan beserta keluarga					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan yang diperoleh					
6	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor					
7	Saya puas dengan kebijakan kompensasi yang diberikan secara adil dan mencukupi					

➤ **Lingkungan Kerja pada Perawat**

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan/Cahaya di tempat kerja sudah memadai					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
4	Tata warna di tempat kerja sudah memadai					
5	Tata letak tempat kerja sudah terpenuhi dan mendukung					
6	Kondisi tempat kerja membuat saya optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan					
7	Hubungan dinamika dan kerjasama antar pimpinan dengan pegawai terjalin positif dan saling mendukung					
8	Pelayanan dan pengawasan yang dilakukan kepada pasien telah memenuhi prosedur					

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.

➤ **Semangat Kerja pada Perawat**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya harus hadir setiap hari kerja					
2	Saya selalu menjalin Kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun dengan teman sesama kerja					
3	Saya merasa puas dalam bekerja					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya					
5	Saya memiliki semangat untuk untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai perawat					

Keterangan:

Skala Likert dari jawaban Kuesioner di atas dijelaskan sebagai berikut

- Sangat setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak setuju (TS) : 2
- Sangat tidak setuju (STS) : 1

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.

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
4	3	5	4	4	5	4	29
4	4	3	5	4	5	4	29
3	4	5	4	2	5	4	27
4	3	5	4	4	4	4	28
4	4	4	3	4	5	5	29
5	4	4	3	4	5	4	29
4	5	4	4	3	4	4	28
4	5	2	4	4	4	4	27
4	4	4	3	4	4	4	27
3	5	3	4	4	4	4	27
4	4	5	4	3	5	4	29
3	5	3	4	3	4	3	25
4	4	3	4	4	4	4	27
3	4	3	4	3	4	3	24
4	5	4	4	3	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	3	4	4	4	26
3	5	4	3	3	4	4	26
4	4	5	3	5	4	5	30
4	4	5	3	4	4	5	29
4	5	4	5	4	5	5	32
3	4	4	4	4	5	4	28
3	5	4	5	3	4	4	28
4	4	3	4	4	4	5	28
5	5	4	3	3	4	4	28
4	3	4	4	5	4	5	29
3	5	3	4	5	4	4	28
4	4	5	3	4	5	4	29
4	5	4	3	5	3	4	28
3	4	4	5	3	4	4	27
3	5	4	3	5	4	4	28
4	4	3	4	4	5	5	29
5	5	4	3	5	3	4	29
4	5	4	3	4	4	4	28
4	5	4	3	4	4	4	28

- 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.

4	4	5	4	3	4	4	28
4	5	4	4	3	4	5	29
4	5	4	5	4	4	4	30
5	4	4	3	5	4	5	30
4	5	4	3	4	4	4	28
5	4	3	4	5	4	4	29
4	5	2	4	4	4	5	28
4	4	5	4	3	4	4	28
3	5	5	3	4	4	4	28
4	5	4	3	4	4	4	28
3	5	2	4	4	4	5	27
4	5	4	3	4	4	4	28
5	4	4	3	3	4	4	27
5	4	5	4	4	3	4	29
3	5	2	4	4	4	5	27
5	5	5	3	4	3	5	30
5	5	3	4	4	4	4	29
3	4	5	3	4	3	4	26
4	5	4	3	4	3	5	28
4	5	4	3	5	4	4	29
5	4	5	4	5	5	5	33
3	5	3	2	4	4	4	25
5	5	3	4	4	5	5	31
4	5	4	3	4	5	5	30
4	5	3	4	5	4	4	29
3	5	4	4	2	4	4	26
4	2	4	4	3	4	4	25
4	2	5	3	3	4	4	25
4	4	3	5	4	5	5	30
5	4	3	4	5	4	5	30
4	4	5	4	5	4	5	31
4	5	4	3	5	4	4	29
4	3	3	3	3	3	4	23
5	4	3	5	5	4	4	30
4	5	4	3	4	4	5	29
5	4	3	5	5	4	4	30
4	3	4	4	4	4	4	27
4	5	3	5	5	4	4	30
4	4	3	5	4	4	5	29
4	5	4	4	3	5	4	29
5	5	5	5	3	4	3	30

- 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.

4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	30
4	4	2	4	4	3	4	4	29
4	3	4	4	4	5	5	5	34
3	2	4	3	3	4	4	4	27
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	4	5	4	4	4	36
5	5	5	4	4	3	3	5	34
5	5	3	5	5	4	4	4	35
4	4	3	4	4	4	4	4	31
2	4	3	4	2	4	4	4	27
2	5	3	4	4	4	4	4	30
5	4	3	3	5	3	5	3	31
4	5	3	3	4	4	4	4	31
2	3	4	3	2	2	2	3	21
3	2	3	4	4	4	4	4	28
3	2	2	3	3	4	4	4	25
5	2	3	3	4	3	4	4	28
3	2	3	3	3	3	5	4	26
3	2	4	3	2	4	5	5	28
5	4	3	3	3	3	3	4	28
4	4	2	3	2	4	3	3	25
2	4	2	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	4	4	4	4	30
5	3	3	3	2	4	4	4	28
2	3	2	4	2	4	4	4	25
2	4	4	3	2	4	4	4	27
2	3	3	4	2	3	4	4	25
4	3	4	3	4	4	4	4	30
3	2	3	4	4	4	4	3	27
2	5	4	4	3	3	3	3	27
2	3	4	4	4	4	4	4	29
2	2	4	5	1	2	2	5	23

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.

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
5	5	4	5	5	22
4	5	4	3	4	21
4	4	3	4	5	21
4	5	4	3	4	21
5	5	3	5	4	22
4	4	5	3	5	21
4	4	5	5	3	21
5	5	3	4	4	21
4	3	5	5	5	21
3	4	3	5	4	21
4	5	4	5	4	21
4	4	4	4	3	21
3	5	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	3	5	4	21
3	4	4	4	4	21
4	5	4	4	5	21
5	4	3	4	4	21
5	5	5	5	5	23
5	4	5	4	5	22
5	4	5	3	5	22
4	5	4	5	4	21
4	5	3	4	4	21
4	3	5	4	5	21
4	4	4	4	4	21
5	5	4	5	4	22
5	5	4	3	5	21
5	5	4	5	4	22
4	5	3	4	4	21
4	3	4	5	4	21
3	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	22
4	3	4	5	4	21
3	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	22
4	3	4	3	4	21

4	4	5	5	5	22
4	4	5	4	5	21
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	22
5	5	5	5	5	22
4	4	4	5	5	21
5	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	21
4	3	4	5	4	21
4	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	22
4	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	22
4	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	23
4	5	3	4	4	20
4	4	4	4	4	22
5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	5	21
5	5	4	5	5	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	21
4	5	5	5	5	22
4	5	5	4	4	21
4	3	5	5	5	22
5	4	4	5	4	22

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.

4	4	5	5	5	21
5	3	4	4	4	22
4	4	4	3	5	21
3	4	5	4	4	22
4	4	4	3	5	21
4	3	5	4	3	21
3	4	5	4	4	21
4	4	5	3	3	21
5	4	4	3	4	21
3	4	5	4	3	19
5	4	4	3	3	21
4	5	5	3	4	21
4	4	4	4	3	20
5	4	4	4	4	21
4	5	5	4	5	21
5	4	5	4	4	21
3	5	3	5	5	21
4	4	5	4	4	21
5	4	4	3	3	21
3	4	5	3	4	21
3	4	5	4	4	20
5	4	5	3	3	21
4	5	5	4	5	21
4	4	5	5	4	21
5	5	4	3	3	21
5	5	4	3	4	21
5	5	4	4	5	21
5	3	5	4	5	20

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.

LAMPIRAN 3 UJI KUALITAS DATA

1. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

KOMPENSASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22,87	8,984	,581	,735
X1.2	23,24	9,951	,216	,820
X1.3	22,64	9,296	,464	,759
X1.4	22,87	8,963	,587	,734
X1.5	22,78	8,600	,736	,706
X1.6	22,58	9,885	,505	,754
X1.7	22,80	8,885	,561	,739

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	7

- 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.

LINGKUNGAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26,80	8,268	,231	,750
X2.2	26,82	7,702	,425	,706
X2.3	27,31	7,151	,393	,723
X2.4	26,85	7,233	,639	,662
X2.5	26,79	7,338	,602	,670
X2.6	26,71	8,061	,522	,692
X2.7	26,56	8,632	,450	,709
X2.8	26,59	8,670	,315	,725

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	8

SEMANGAT KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	17,40	2,923	,712	,849
Y1.2	17,35	2,889	,668	,859
Y1.3	17,46	2,804	,643	,868
Y1.4	17,38	2,812	,736	,843
Y1.5	17,40	2,817	,792	,831

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	5

LAMPIRAN 4

UJI ASUMSI KLASIK

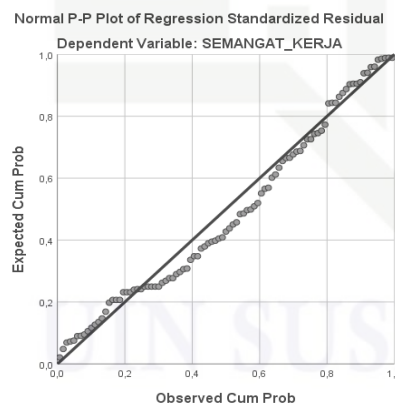
1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62528098
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,048
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

2. UJI-PLOT



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



3. UJI MULTIKOLINIERITAS

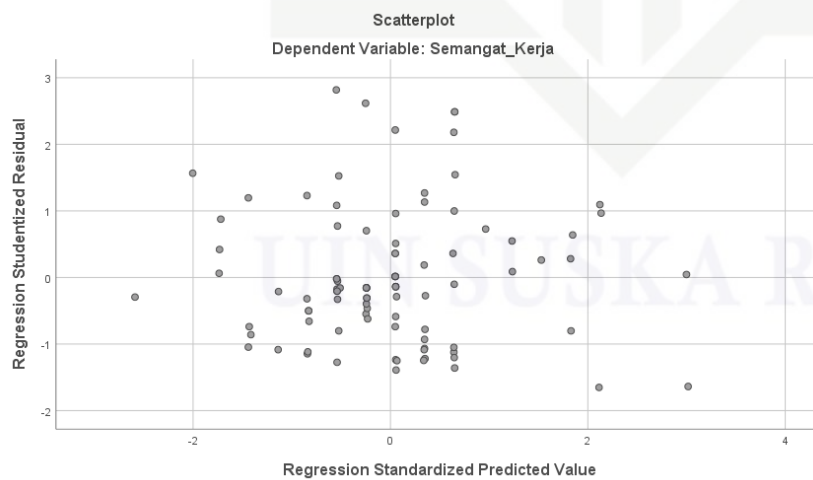
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,477	2,406		6,018	,000		
Kompensasi	,138	,088	,168	1,572	,119	,870	1,150
Lingkungan_Ke	,095	,054	,189	1,772	,080	,870	1,150

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,267	2,106		-,945	,255
Kompensasi	,016	,031	,157	1,523	,062
Lingkungan Kerja	,055	,034	,146	1,418	,109

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual



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.

5. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 ^a	,767	,762	,27928	1,925

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**LAMPIRAN 5
UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,477	2,406		6,018	,000
Kompensasi	,138	,088	,168	1,572	,119
Lingkungan_Kerja	,095	,054	,189	1,772	,080

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja



LAMPIRAN 6 UJI HIPOTESIS

1. UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,477	,986		14,678	,000
Kompensasi	,138	,036	,343	3,835	,000
Lingkungan Kerja	,095	,022	,386	4,322	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Perawat

2. UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,653	2	11,827	26,067	,000 ^b
	Residual	41,740	92	,454		
	Total	65,393	94			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi

3. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,767	,762	,27928

a. Predictors: (Constant), LignKeyerja, Kompensasi

b. Dependent Variabel : Semangat Kerja

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.

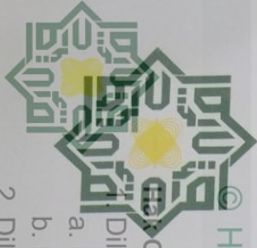
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN : Dokumentasi

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.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 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 : B-3269/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/05/2024 Pekanbaru, 17 Mei 2024 M
Sifat : Biasa 9 Zulqaidah 1445 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M.Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Emtis Dila Septiani
NIM : 12070120762
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

"PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU".

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau
Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

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



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

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3210/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024
 Status : Biasa
 Lampiran : -
 Tujuan : **Izin Riset**

Pekanbaru, 16 Mei 2024 M
 8 Zulqaidah 1445 H

Kepada
 Yth. Direktur
 Rumah Sakit Jiwa Tampan
 Provinsi Riau
 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 : Emtis Dila Septiani
 NIM. : 12070120762
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

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

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Ketua Dekan,
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
 NIP. 197901012007101003

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Nomor :
 Status :
 Lampiran :
 Tujuan :
 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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN

Jl. H.R. Subrantas Km 12,5 Pekanbaru Telp. (0761) 63240 Fax. (0761) 63239



Pekanbaru, 05 Juni 2024

Nomor : 800.1.4.1/RSJT/1.1/V/2024/ 5567
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Surat Keterangan Riset

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru.

Dengan Hormat,

Memenuhi maksud surat saudara Nomor : B-3210/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024 Tanggal 16 Mei 2024, Hal Izin Riset atas nama:

Nama : Emtis Dila Septiani
 NIM : 12070120762
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : S.1 Manajemen
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

An. Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau
 Kepala Bidang Pelayanan Penunjang Medik
 dan Klinik,



Arief Rakhman, SE.MM.Ak
 Penata Tk.1
 NIP. 19780821 200903 1 002

Tembusan Disampaikan Kepada Yth :

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip

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

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIOGRAFI PENULIS

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Emtis Dila Septiani, lahir di Letung pada 03 September 2002. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Emardi dan Ibu Marlisa Agustia. Penulis mengawali pendidikan di TK Sri Kemuning Letung. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SDN 001 Jemaja Letung lulus pada tahun 2014, bersamaan MDA Nurul Islamiyah Letung. SMPN 1 Jemaja Letung lulus pada tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Jemaja Letung dan lulus pada tahun 2020.

Pada tahun 2020, penulis diterima melalui jalur SNMPTN di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada hari Jum'at 4 Oktober 2024 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan judul Skripsi **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Email : dilaemtis0027@gmail.com

Instagram : emtiis_

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.