

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT  
PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN RIAU (RSJT)**

**Oleh : Suci Rahma Reza**

**Pembimbing : Drs. Kasmiruddin, M.Si**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence it has on the provision of work incentives and facilities on the morale of nurses at the Tampan Riau Mental Hospital. This research method is descriptive quantitative with data collection through questionnaires and interviews. The focus of sampling in this study was 60 nurses at RSJT Riau with the Probability Sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 25. Based on the results of hypothesis testing, it shows that there is a partially significant effect between the provision of incentives on work morale with a tcount value of 4,316 > ttable 2,001 and facilities on the morale of RSJT nurses. Riau with a tcount of 5,137 > from ttable of 2,001. Furthermore, it is also proven that there is a simultaneous influence between the provision of incentives and work facilities to nurses at RSJT Riau with an Fcount of 16,092 > from Ftable of 3.16. Among the 2 independent variables that have the strongest influence on work morale is the work facilities variable with an R Square value of 0.313. Overall, the results of the simple regression test and multiple regression were well received. Furthermore, it is recommended for the RSJ for further facilities to pay attention to providing incentives and work so that the work of nurses will increase every year, and for further research to be able to add other variables and connecting theories between variables that will be a support for researchers in order to improve knowledge.*

**Keywords: Giving Incentives, Work Facilities, and Work Spirit.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan segala aktivitas yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2017). Dilihat dari jumlah populasi penduduk Indonesia, prospek bisnis rumah sakit dapat menuntut semangat kerja yang tinggi kualitas pelayanan rumah sakit kepada pasien atau keluarga pasien. Atas dasar itulah penting bagi rumah sakit untuk berusaha meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan semangat kerja di rumah sakit. Pihak RSJT telah berusaha memberikan berbagai perlengkapan kerja yang memadai, ruangan kerja yang nyaman, jadwal kerja yang terbuka dan fasilitas kerja yang tersedia bagi pelaksanaan tugas

dikatakan cukup baik seiring dengan tingginya kesadaran masyarakat akan gaya hidup sehat dan pentingnya menjaga kesehatan. Salah satu jenis rumah sakit yang cukup berkembang di Indonesia secara umum dan khususnya di Kota Pekanbaru sendiri yaitu Rumah Sakit Jiwa Tampan Riau (RSJT).

Sebagai salah satu Rumah Sakit besar yang ada di Pekanbaru, tentunya RSJT

perawatnya dalam rangka meningkatkan perawat. Dengan usaha yang dilakukan pimpinan RSJT diharapkan perawat tetap memiliki semangat kerja yang kuat dan berusaha bertahan bekerja di rumah sakit ini. Namun fakta yang ditemukan di lapangan, masih menunjukkan adanya masalah yang mengindikasikan masih rendahnya semangat kerja perawat, terlihat dari perkembangan jumlah perawat yang terus berkurang, seperti terlihat pada tabel berikut.

### Perkembangan Jumlah Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Riau PNS dan NON PNS Tahun 2016-2021.

| Tahun | Jumlah Perawat |         | Jumlah Perawat Keseluruhan | Perkembangan Pertahun (%) |
|-------|----------------|---------|----------------------------|---------------------------|
|       | PNS            | NON PNS |                            |                           |
| 2016  | 23             | 69      | 92                         | -                         |
| 2017  | 36             | 69      | 105                        | 14,13%                    |
| 2018  | 45             | 73      | 118                        | 12,38%                    |
| 2019  | 52             | 83      | 135                        | 14,41%                    |
| 2020  | 60             | 87      | 147                        | 8,89%                     |
| 2021  | 63             | 89      | 152                        | 8,79%                     |

Sumber : Data RSJT, 2021.

Selanjutnya, Dalam penelitian ini, dilatarbelakangi oleh adanya fenomena penurunan semangat kerja yang terjadi pada perawat RSJT. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui hasil survei pendahuluan

yang dilakukan kepada pasien dengan mengisi angket kuesioner. Tabel merupakan hasil jawaban pertanyaan angket kepada 15 pasien untuk menilai kinerja perawat RSJT.

## Hasil Pra Survei Kepuasan Pasien

| NO | PERNYATAAN  | Puas  | Cukup Puas | Kurang Puas |
|----|---|-------|------------|-------------|
| 1. | Kecepatan perawat untuk memberikan bantuan ketika anda perlukan | 4     | 7          | 4           |
| 2. | Keramahan perawat saat melayani anda                            | 2     | 5          | 8           |
| 3. | Pelayanan yang diberikan kepada pasien                          | 2     | 9          | 4           |
|    | Jumlah  | 8     | 21         | 16          |
|    | Presentase survei (%)   | 17,7% | 46,6%      | 35,5%       |

Sumber: Angket survei pasien, 2021.

Berdasarkan hasil pra survei atau penelitian pendahuluan untuk 15 pasien, menunjukkan hasil tertinggi dengan kategori cukup puas dan hasil yang terendah dengan katerogi puas.

Dilihat dari angket survei diatas bahwa semangat kerja pasien di RSJT dalam berkerja masih kurang. Namun hal tersebut juga tidak menjadi kesimpulan dari keseluruhan jawaban angket survei pasien ini. Berdasarkan pra survei lapangan ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya semangat kerja perawat, diantaranya:

1. Masih ada beberapa perawat yang meninggalkan pekerjaan pasda saat jam kerja berlangsung
2. Masih ada perawat yang masuk tugas tidak sesuai dengan jam tugas yang sudah ditetapkan
3. Masih ada beberapa perawat mengeluh tentang kurangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada para perawat
4. Masih ada beberapa perawat yang mengeluh tentang kurangnya fasilitas kerja yang diberikan
5. Masih ada beberapa perawat yang bermain hp saat jam kerja

### Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pemberian insentif perawat pada RSJT.
2. Bagaimanakah pemberian fasilitas kerja perawat pada RSJT.
3. Bagaimanakah semangat kerja perawat pada RSJT.
4. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja perawat pada RSJT secara parsial.
5. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja perawat pada RSJT secara parsial.
6. Apakah ada pengaruh pemberian insentif dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja perawat pada RSJT secara simultan.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif pada RSJT.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja pada RSJT.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja perawat pada RSJT.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif terhadap semangat kerja perawat pada RSJT.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja terhadap semangat kerja perawat pada RSJT.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja perawat pada RSJT.

### **Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang berusaha diperoleh dari penelitian ini adalah mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang insentif, fasilitas kerja maupun semangat kerja perawat RSJT.

#### 2. Manfaat praktis

##### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam memberikan insentif dan fasilitas kerja yang berpengaruh pada semangat kerja perawat dalam bekerja.

##### 2. Bagi Penulis/Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau saran untuk memperluas wawasan penulis khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh semangat kerja perawat.

##### 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembuatan jenis penelitian yang serupa yaitu mengenai pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja perawat.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian insentif**

Menurut Hasibuan (2012) yang memberikan pengertian insentif yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima

oleh pegawai sesuai imbalan atas jasa yang diberikan dari organisasi atau perusahaan. Adapun pendapat mengenai insentif Menurut Darsono (2012) insentif yaitu setiap sistem kompensasi, di mana jumlah yang berkaitan tergantung pada hasil yang telah di capai yang menawarkan suatu insentif kepada perawat untuk mencapai hasil yang baik. Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja perawat dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok. (Nawawi, 1998).

#### **Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut Moenir (1987) dalam (Munawirsyah, 2017) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Sofyan (2010), jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

1. Mesin
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah
7. Alat transportasi

#### **Pengertian Semangat Kerja Perawat**

Menurut pendapat Kasmawati, (2016) definisi dari semangat kerja adalah kondisi

seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam perusahaan. Menurut pendapat Sastrohadiwiryono (2002) dalam (Kasmawati, 2016), semangat kerja atau moral kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di RS. Jiwa Tampan Riau (RSJT) yang berlokasi di Jl. HR. Soebrantas No. KM 12.5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau. Alasan peneliti memilih objek tersebut karena menurut pengamatan dari penelitian adanya masalah yang terjadi pada perawat perusahaan RS. Jiwa Tampan Riau terkait semangat kerja perawat dan untuk meningkatkan semangat kerja perawat perusahaan memberikan insentif atau bonus sebagai nilai lebih dari hasil kerja perawat.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer yaitu, data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian berupa wawancara atau penyebaran kuisioner. Data primer yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan wawancara atau penyebaran kuisioner terkait dengan rekrutmen, seleksi, dan kinerja perawat.

#### **b. Data Sekunder.**

Data sekunder yaitu, data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, surat kabar, televisi, artikel dari internet dan berbagai sumber lainnya. Data yang diperoleh adalah gambaran umum perusahaan, jumlah perawat, absensi perawat serta target-target yang ingin diperoleh perusahaan.

## **Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2002). Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2019) target populasi dari penelitian ini adalah perawat RS. Jiwa Tampan Riau tahun 2021 yang berjumlah 147 bagian perawat.

### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Probability Sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

## **Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner (angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pernyataan dalam bentuk google form kepada responden yang sudah ditetapkan sebagai sampel.

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada responden terkait untuk mendapatkan informasi. Pertanyaan yang ditanyakan berupa pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut tentang insentif, fasilitas dan semangat kerja perawat terhadap RSJT.

## **Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada kemudian mengkaitkannya dengan teori-

teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan untuk melihat pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja perawat pada RSJT RIAU.

## 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistic dicari dengan program SPSS. Metode kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Insentif dan Fasilitas Kerja) dan variabel terikat (Semangat Kerja Perawat) pada RSJT RIAU.

### Teknik Analisis Data

1. Uji Validasi

2. Uji Reliabilitas

B. Uji Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

b. Uji Normalitas

c. Uji Multikolinearitas

d. Uji Heteroskedastisitas

e. Uji Hipotesis

f. Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Deskriptif

Rentang interval 1227 – 1515 dengan kategori skor baik. Hasil data ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan pemberian insentif perawat di RSJT sudah sesuai dengan kebutuhan kerja perawat, yakni Non-Material Incentive (Insentif Non-Materi) dan Social Incentive (Insentif Sosial) sudah diberikan dengan baik kepada perawat. Namun secara dimensional, insentif material yang relatif masih lemah, artinya masih perlu di perhatikan pimpinan RSJT.

Fasilitas kerja adalah 1311 yang berada pada rentang interval 1227 - 1515 dengan kategori skor baik. Hasil ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan fasilitas kerja perawat di RSJT sudah sesuai dengan harapan perawat, yakni memberikan fasilitas

yang lengkap kepada perawatnya, diantaranya fasilitas alat kerja dan fasilitas sosial yang sudah memadai yang perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Namun secara dimensional, Fasilitas Perlengkapan Kerja masih perlu ditingkatkan.

Variabel semangat kerja adalah 1696 yang berada pada rentang interval 1635 – 2019. Hasil ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan semangat kerja perawat di RSJT sudah sesuai dengan harapan pimpinan rumah sakit, yakni menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, diantaranya absensi rendah, kerjasama yang kuat dan kepuasan kerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Namun secara dimensional, aspek disiplin kerja perawat masih perlu ditingkatkan.

### 2. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Dari item pernyataan masing-masing variabel yang terdiri dari Pemberian Insentif (X1) 6 pernyataan, Fasilitas Kerja (X2) 6 pernyataan, dan Semangat Kerja (Y) 8 pernyataan dengan total 20 pernyataan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel dengan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Pada variabel Pemberian Insentif (X1) dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,839, pada variabel Fasilitas Kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,835. Dan variabel Semangat Kerja (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,856. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan diterima karena sudah memenuhi reliable.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Dari hasil uji ini menunjukkan adanya kesesuaian antara model regresi dengan

asumsi normalitas dan sangat layak digunakan

### **b. Uji Kolmogorov-Smirnov**

Hasil dari uji kolmogorov-smirnov dengan nilai 0,079 pada signifikansi 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed), dengan arti kesimpulannya adalah bahwa residual terdistribusi secara normal karena p value > 0,05.

### **c. Uji Multikolinieritas**

variabel Pemberian Insentif (X1) VIF adalah 1,446 dan nilai tolerance 0,692. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel Fasilitas Kerja (X2) VIF adalah 1,446 dan nilai tolerance 0,692. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini sudah sesuai dengan pendapat ghozali (2012), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF < 10, dan nilai Tolerance > 0,1.

### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas berhasil dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas glejser nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **3. Analisis Data**

### **a. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,497, mengandung arti bahwa jika pemberian insentif dan fasilitas kerja nilainya 0, maka semangat kerja senilai 3,497.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0,398 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pemberian insentif, maka nilai partisipasi sebesar 0,398.
- c. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja 0,712 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai fasilitas kerja, maka nilai partisipasi sebesar 0,712.
- d. Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif dan fasilitas kerja 1,11 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pemberian insentif dan fasilitas kerja, maka nilai partisipasi sebesar 1,11.

### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R menunjukkan korelasi antara variabel independen (Pemberian Insentif dan Fasilitas Kerja) dan variabel dependen (Semangat Kerja). Pada nilai regresi terdapat nilai R senilai 0,601 yang artinya bahwa korelasi simultan antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki hubungan kuat. Diketahui juga nilai R Square sebesar 0,361 yang artinya terdapat sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 36,1% sedangkan sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **c. Uji Hipotesis**

#### **1. Uji Simultan (Uji F)**

Nilai  $F_{hitung}$  pada  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 60$  adalah 3,16. Hal ini berarti  $F_{hitung} 16,092 >$  dari  $F_{tabel}$  senilai 3,16 dengan signifikansinya  $0,000 <$  dari  $\alpha 0,05$ . Jadi hipotesis pemberian insentif dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap

semangat kerja diterima dengan Hipotesis (H3) diterima, berarti pemberian insentif dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja perawat. Semakin baik pemberian insentif dan diikuti dengan peningkatan fasilitas kerja maka semakin baik semangat kerja perawat RSJT Riau. Jadi hipotesis pemberian insentif dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja diterima dengan Hipotesis (H3) diterima, berarti pemberian insentif dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja perawat. Semakin baik pemberian insentif dan diikuti dengan peningkatan fasilitas kerja maka semakin baik semangat kerja perawat RSJT Riau.

## 2. Uji Parsial

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan :  $t_{tabel} df = n-2$ , keterangan :  $n =$  jumlah sampel. Jadi  $t_{tabel}$  adalah  $df = 60 - 2 = 58$ , maka nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = 58$  pada  $\alpha 5\%$  atau 0,05 sebesar 2,001. Dari tabel 3.24 diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,072 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, bahwa terbukti ada pengaruh pemberian insentif (X1) terhadap semangat kerja perawat (Y) di RSJT Riau.

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan :  $t_{tabel} df = n-2$ , keterangan :  $n =$  jumlah sampel. Jadi  $t_{tabel}$  adalah  $df = 60 - 2 = 58$ , maka nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = 58$  pada  $\alpha 5\%$  atau 0,05 sebesar 2,001. Berdasarkan pada tabel 3.24 diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,241 lebih besar  $> t_{tabel}$  2,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan ini membuktikan adanya pengaruh antara fasilitas kerja (X2) terhadap semangat kerja perawat (Y) RSJT Riau.

## Kesimpulan

Secara keseluruhan pelaksanaan pemberian insentif perawat di RSJT sudah sesuai dengan kebutuhan kerja perawat, yakni *Non-Material Incentive* (Insentif Non-Materi) dan *Social Incentive* (Insentif Sosial) sudah diberikan dengan baik kepada perawat. Namun secara dimensional, insentif material yang relatif masih lemah, artinya masih perlu di perhatikan pimpinan RSJT.

Secara keseluruhan fasilitas kerja perawat di RSJT sudah sesuai dengan harapan perawat, yakni memberikan fasilitas yang lengkap kepada perawatnya, diantaranya fasilitas alat kerja dan fasilitas sosial yang sudah memadai yang perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Namun secara dimensional, Fasilitas Perlengkapan Kerja masih perlu ditingkatkan.

Semangat kerja bagi perawat RSJT Riau diperoleh hasil yang menunjukkan kategori baik. Hasil ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan semangat kerja perawat di RSJT sudah sesuai dengan harapan pimpinan rumah sakit, yakni menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, diantaranya absensi rendah, kerjasama yang kuat dan kepuasan kerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Namun secara dimensional, aspek disiplin kerja perawat masih perlu ditingkatkan.

Hipotesis (H3) diterima, berarti pemberian insentif dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja perawat. Semakin baik pemberian insentif dan fasilitas kerja maka semakin baik pula semangat kerja perawat RSJT Riau. Hipotesis (H1) diterima, berarti Pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja. Dimana semakin baik pemberian insentif yang ada diperusahaan maka meningkat pula semangat kerja perawat RSJT Riau. Hipotesis (H2) diterima, berarti Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja. Dimana semakin

baik fasilitas kerja yang diberikan maka meningkat pula semangat kerja perawat RSJT Riau.

### Saran

1. Menyarankan kepada RSJT Riau untuk lebih meningkatkan semangat kerja perawat dengan cara perusahaan menaikkan gaji dan bonus berupa uang maupun barang sebagai apresiasi kepada perawat.
2. Menyarankan perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana kondisi perlengkapan kerja diperusahaan dan meningkatkannya dengan cara memperbarui alat kerja dan memperbanyak perlengkapan kantor. Dan juga memperbanyak alat-alat untuk pengoperasian pekerjaan bagi perawat, hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja perawat pada RSJT Riau.
3. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan semangat kerja perawat dengan cara perusahaan menaikkan gaji dan bonus berupa uang maupun barang. Dan perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas perlengkapan kerja seperti bagaimana kondisi perlengkapan kerja diperusahaan dan meningkatkannya dengan cara memperbarui alat kerja dan memperbanyak perlengkapan kantor, sehingga hal ini akan mampu meningkatkan semangat kerja perawat ke depannya.
4. Bagi penelitian selanjutnya penulis menyarankan untk bisa menambahkan variabel lainnya dan teori-teori penghubung antar

variabel yang mana akan menjadi pendukung

### DAFTAR PUSTAKA

- Darsono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusantara Counculing
- Kasmawati, Y. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Perawat (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti*.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM, Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moenir. AS. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, H. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munawirsyah. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). "Metode Penelitian Kuantitatif." Alfabet Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.