



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Defvi Anggreani ⁽¹⁾, Seno Andri ⁽²⁾

⁽¹⁾ Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau,

⁽²⁾ Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Email : defvi.anggreani0722@student.unri.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how much influence transformational leadership style and compensation on employee morale at Tampan Mental Hospital, Riau Province. The method used in this research is quantitative method. This study uses primary data sourced from questionnaires and given to 95 research respondents. The results of the tests carried out show that the transformational leadership style and compensation have a positive and significant effect on employee morale at Tampan Mental Hospital, Riau Province.*

Keywords: *Transformational Leadership Style; Compensation; Work Enthusiasm.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner dan diberikan kepada 95 responden penelitian. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diuji secara statistik menggunakan program SPSS 22. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Pemberian Kompensasi; Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Di era modern ini sumber daya manusia merupakan salah satu elemen investasi yang penting bagi suatu organisasi dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat berpotensi dalam menggerakkan jalannya roda perusahaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki manusia. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau merupakan salah satu instansi daerah yang bergerak pada pelayanan kesehatan kabupaten/kota se-Provinsi Riau. Rumah Sakit Jiwa Tampan yang biasa disingkat dengan RSJ Tampan adalah Lembaga Teknis Daerah, berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 889/MENKES/SK/VI/2003 tentang peningkatan kelas Rumah Sakit Jiwa Tampan dari kelas B menjadi kelas A pendidikan yang mempunyai Motto “Melayani dengan sepenuh hati” dengan tugas pokok dan fungsi dalam pelayanan kesehatan seperti instalasi gawat darurat, instalasi rawat jalan, instalasi rawat inap, instalasi rehabilitasi jiwa dan instalasi rehabilitasi napza.

Menurut Widodo et al., (2015) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan. Adanya semangat kerja yang tinggi mengakibatkan pegawai bekerja dengan baik dan sesuai dengan tugas-tugas yang sudah diberikan, dengan meningkatkan semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Dalam mendukung peningkatan semangat kerja diperlukan adanya kompensasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja sebanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian pegawai yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, juga harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan pegawai. Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna & Subudi, 2016).

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dipimpin oleh Direktur yang merupakan pimpinan tertinggi. Pemimpin sangat memperhatikan pegawainya dengan memberikan motivasi agar semangat dalam bekerja dan bisa mengimplementasikan visi misi yang akan dicapai. Hal ini ditunjukkan Rumah Sakit Jiwa Tampan bisa meraih akreditasi paripurna bintang 5. Sebelumnya pada tahun 2016 pernah meraih akreditasi paripurna, lalu tahun 2019 hanya meraih sertifikat akreditasi madya bintang 3. Dan akhirnya ditahun 2022 ini Rumah Sakit Jiwa Tampan berhasil meningkatkan nilai akreditasinya menjadi paripurna bintang 5.

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau memiliki semangat kerja yang rendah disebabkan oleh pemberian kompensasi yang kurang memadai dan peranan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai juga perlu diperhatikan, agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai, bahkan bisa berpotensi untuk pegawai keluar dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiap pemimpin organisasi memiliki gaya (*style*) kepemimpinan yang diterapkan agar pegawainya dapat bekerja dengan kompeten. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Wayan (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memiliki kepintaran emosional yang tinggi dan mampu juga memotivasi secara moral untuk menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

b. Pemberian Kompensasi

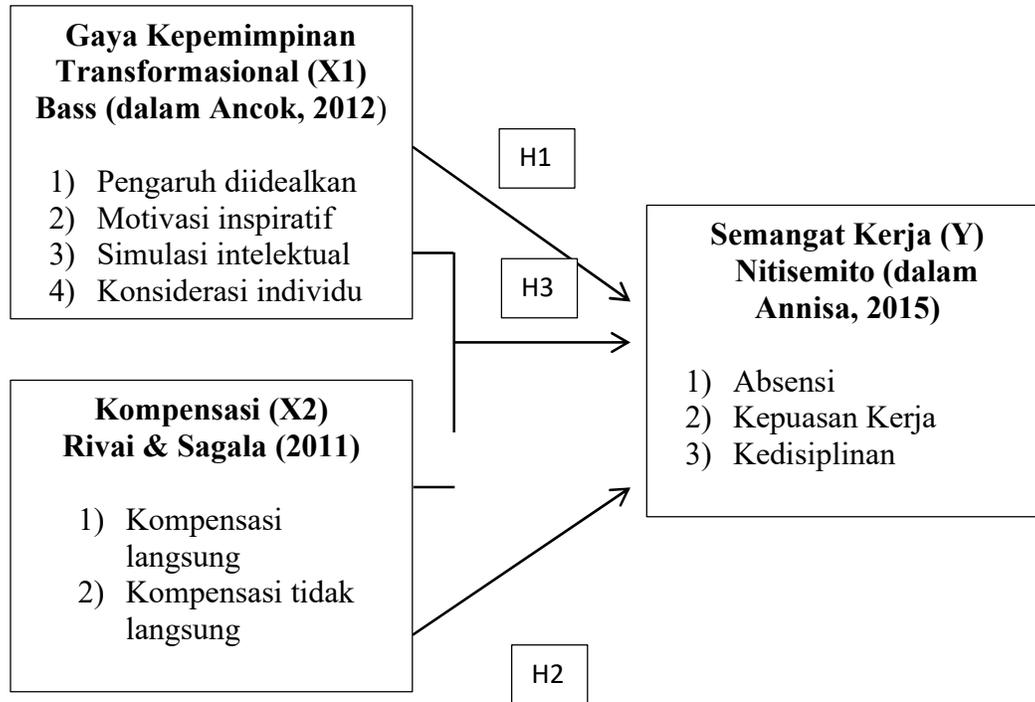
Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan semangat kerja, dengan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Menurut Marwansyah & Elvi (2010) menyatakan kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para pegawai atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial.

c. Semangat Kerja

Semangat kerja pada diri setiap pegawai sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan, karena tanpa adanya semangat dari seorang pegawai maka produktivitas organisasi tidak akan tercapai. Menurut Nitisemito (2002) menyatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

d. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. Penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pegawai dapat dilihat dalam paradigma (kerangka pemikiran) sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang terletak di jalan HR. Soebrantas No.KM 12.5, Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau dengan kode pos 28293. Penelitian ini dilakukan karena menurut pengamatan peneliti adanya masalah yang terjadi pada semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa tersebut. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat seberapa signifikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dengan jumlah 125 orang dan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, dari hasil perhitungan didapatkan jumlah sampel yang diteliti adalah 95 orang.

c. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dan pengumpulan data dalam bentuk penyebaran daftar pernyataan atau kuisioner yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian dan data sekunder yaitu data yang penulis peroleh atau kumpulan dari pihak perusahaan berupa laporan atau arsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang berkaitan dengan penelitian ini seperti data mengenai jumlah karyawan, absensi karyawan, gambaran perusahaan secara umum.

d. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan 2 metode analisis data yang pertama, metode kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS 22. Metode kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi) dan variabel terikat (semangat kerja pegawai) pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Kedua, metode deskriptif yaitu 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 gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

e. Teknik Pengukuran Variabel

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi dan semangat kerja pegawai digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (5,4,3,2,1). Skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Table 1
Skor Kriteria Jawaban

Pernyataan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Teknik Analisis Data

Uji validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu data kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	P1	0.638	0.201	Valid
	P2	0.823	0.201	Valid
	P3	0.640	0.201	Valid
	P4	0.801	0.201	Valid
	P5	0.839	0.201	Valid
	P6	0.781	0.201	Valid
	P7	0.720	0.201	Valid
	P8	0.668	0.201	Valid
Pemberian Kompensasi	P1	0.708	0.201	Valid
	P2	0.656	0.201	Valid
	P3	0.824	0.201	Valid
	P4	0.756	0.201	Valid
Semangat Kerja	P1	0.714	0.201	Valid
	P2	0.768	0.201	Valid
	P3	0.774	0.201	Valid
	P4	0.837	0.201	Valid
	P5	0.729	0.201	Valid
	P6	0.820	0.201	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi dan semangat kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi dan semangat kerja dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-onstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpa	Rtabel	Nilai Batas	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.874	0.201	0.60	Reliabel
Pemberian Kompensasi	0.708	0.201	0.60	Reliabel
Semangat Kerja	0.866	0.201	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi dan semangat kerja memiliki *cronbach's alpha* diatas 0,60. Untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,874 dinilai dapat diterima, variabel pemberian kompensasi nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,708 dinilai dapat diterima dan variabel semangat kerja nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,866 dinilai dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa angka pada kolom *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} maupun nilai batas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-onstruk pernyataan adalah reliabel atau dapat diterima.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.171	.269		75.006	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.053	.006	.542	8.593	.000
Pemberian Kompensasi (X2)	.111	.012	.570	9.038	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Dari persamaan regresi diatas, maka kesimpulan yang dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 20,171. Hal ini dapat diartikan jika nilai gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi nilainya nol (0) maka semangat kerja bernilai 20,171.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah 0,053. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,053.
3. Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi (X2) adalah 0,111. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,111.

b. Uji Asumsi Klasik

Tabel 5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10162823
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.076
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dikatakan normal. Nilai signifikansi untuk melihat normal tidaknya data yaitu ketika tingkat sig > 0,05 dapat diartikan normal dan sebaliknya ketika tingkat sig < 0,05 dapat diartikan tidak normal. Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan 0,099 > 0,05 dan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data diatas memiliki distribusi normal.

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.171	.269		75.006	.000		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.053	.006	.542	8.593	.000	.999	1.001
Pemberian Kompensasi (X2)	.111	.012	.570	9.038	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas memiliki nilai *tolerance* dari gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi sebesar $0,999 > 0,10$ yang menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi sebesar $1,001 < 10,00$ yang menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.987	.162		18.391	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.003	.004	.071	.689	.493
Pemberian Kompensasi (X2)	-.005	.007	-.068	-.652	.516

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional senilai $0,493 > 0,05$ dan pemberian kompensasi senilai $0,516 > 0,05$. Dapat diartikan bahwasannya variabel independen gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi nilai signifikansinya lebih besar dari ketentuan yaitu 0.05, maka dari itu hasil uji heteroskedastisitas glejser tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.627	.218

a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Model Summary*” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah 0,635 atau sama dengan 63,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pemberian kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) sebesar 63,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,5\% = 36,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.171	.269		75.006	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.053	.006	.542	8.593	.000
Pemberian Kompensasi (X2)	.111	.012	.570	9.038	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui gaya kepemimpinan transformasional memiliki t_{hitung} sebesar (8,593) > t_{tabel} (1,661) dengan tingkat sig. (0,000) < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dapat diterima. Kemudian dapat diketahui pemberian kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar (9,038) > t_{tabel} (1,661) dengan tingkat sig. (0,000) < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dapat diterima.

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.601	2	3.800	79.866	.000 ^b
Residual	4.378	92	.048		
Total	11.978	94			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan distribusi uji F_{tabel} untuk $df = 92$ adalah sebesar 3,10. Nilai F_{hitung} sebesar $79,866 > F_{tabel} 3,10$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang berbunyi diduga gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dapat diterima.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja yang diperoleh dari uji simultan (uji F) menandakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi memiliki nilai F_{hitung} sebesar $(79,866) > F_{tabel} (3,10)$ dengan signifikansi $(0,000) < (0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Maka dengan hasil ini, hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu “Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau” dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emelda (2020) yang berjudul gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Kantor Panwaslu se- Kecamatan Kabupaten OKU. Hasil penelitian ini menyimpulkan gaya kepemimpinan dan kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama maupun parsial terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Panwaslu se- Kecamatan Kabupaten OKU.

e. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Menurut Zainun (dalam Putri, 2006) berpendapat bahwa dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional untuk mengukur semangat kerja pegawai adalah sangat penting, mengingat bahwa seorang bawahan akan merasa lebih dihargai jika pemimpin mampu memimpin bawahan dengan sangat baik. Hasil penelitian ini dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai nilai thitung sebesar $(8,593) > t_{tabel} (1,661)$ dengan tingkat sig. $(0,000) < (0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula tingkat semangat kerja yang akan timbul. Maka dengan hasil ini, hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu “Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau” dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlin dan Wulandari (2021) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Telkom Cabang Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

f. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Menurut Ningsih et al., (2015) menyatakan bahwa untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya kompensasi menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam pendorong semangat kerja dimana kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena dengan adanya kompensasi yang seimbang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya akan terjaga agar pegawai tidak berpindah tempat kerja.

Hasil penelitian ini dilakukan pada variabel pemberian kompensasi terhadap semangat kerja menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi mempunyai nilai thitung sebesar $(9,038) > t_{tabel} (1,661)$ dengan tingkat sig. $(0,000) < (0,05)$. Artinya variabel pemberian kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Semakin tinggi pemberian kompensasi, maka semangat kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Maka dengan hasil ini, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu “Diduga Pemberian Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau” dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perwira (2020) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Cinema XXI di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Cinema XXI di Kota Makassar.

KESIMPULAN

- a. Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan pimpinan rumah sakit jiwa sudah berjalan dengan baik sesuai dengan harapan pegawai yang membutuh sosok pemimpin yang bisa dijadikan contoh dan teladan yang baik, diantaranya pengaruh yang diidealkan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu. Namun dilihat dari sisi dimensionalnya masih ada 1 dimensi yang relatif masih rendah yaitu konsiderasi individu.
- b. Selain itu, pemberian kompensasi yang diberikan pihak rumah sakit jiwa kepada para pegawai sudah baik, diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Namun dilihat dari sisi dimensionalnya masih ada 1 dimensi yang relative masih rendah yaitu kompensasi tidak langsung.

- c. Semangat kerja pada rumah sakit jiwa sudah cukup baik, hal ini menunjukkan semangat kerja pegawai dapat dilihat melalui absensi, kepuasan kerja dan kedisiplinan yang masih relatif. Artinya ada sebagian yang tinggi dan ada sebagian yang rendah. Namun dilihat dari sisi dimensionalnya masih ada 1 dimensi yang relatif masih rendah yaitu kedisiplinan.
- d. Maka hipotesis yang pertama (H_1) yang berbunyi “diduga gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau” diterima. Maka hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi “diduga gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau” diterima. Maka hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi berbunyi “diduga pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau” diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Emelda, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten Oku. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6(1), 13-32.
- Marwansyah., & Elvi, F. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel di Kota Ketapang (Kab. Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Ekonomi Integra*, 7(1), 33-49.
- Ningsih., Kumalasari, N., Suwardi, N., & Kusasi, F. (2015). Pengaruh Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pns Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, 1(2), 646-659.
- Nitisemito. (2002). Manajemen Personalial. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(1), 98-105.
- Putri, Y. L. P. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Media Deteksi Jawa Pos di Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252-587.
- Ramlin, R., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Cabang Bima. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 87-100.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

- Wayan, U. M. (2004). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kantor Rektorat Universitas Udayana. *Jurnal Fakultas Ekonomi Udayana*, 3(1), 389-409.
- Widodo, S., Lombu, M., & Bangun, R. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal. *Journal Economics And Strategy*, 2(2), 1-9.