



UBUNGAN ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN HONORER RUMAH  
SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU  
PROVINSI RIAU

SKRIPSI

UIN SUSKA RIAU

OLEH:

SUSILAWATI  
NIM. 11361202296

UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU

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.

**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.

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN HONORER RUMAH SAKIT  
JIWA TAMPAN PEKANBARU PROVINSI RIAU

OLEH

SUSILAWATI  
11361202296

SKRIPSI

Telah diterima dan Disetujui untuk dimunaqasyahkan

Dalam sidang panitia ujian Strata 1 (S1)

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri

Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 18 Januari 2021

Pembimbing



Adfa Diamera, M.A  
130611033

UIN SUSKA RIAU

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

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.

**PENGESAHAN PENGUJI**

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama : SUSILAWATI  
 NIM : 11361202296  
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Kompensasi Finansial Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau

Telah dipertahankan didepan panitia ujian sarjana strata satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas islam negeri sultan syarif kasim riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana strata (S1) psikologi.  
 Diuji pada:

Hari / Tanggal : Selasa / 09 Februari 2021

**TIM PENGUJI**

Ketua,

(.....)  


**Dr. H. Yasmaruddin Bardiansyah, Lc. MA**  
 NIP. 196907 18 200312 1 004

Sekretaris,

(.....)  



**Adfa Diamera, MA**  
 NIP. 130611033

Penguji 1,

(.....)  


**H. Jhon Herwanto, M. Si**  
 NIP. 197010301999031004

Penguji II,

(.....)  


**Linda Aryani, M. Si**  
 NIP. 19841011 201101 2 016

## MOTTO

Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah 105).

Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas (HR. Muslim).



UIN SUSKA RIAU

### 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 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.

## PERSEMBAHAN



**Ya Allah..**

Terimakasih atas semua karunia yang tak terhingga ini, tiada daya dan upaya selain atas pertolongan dan kemudahan, kupersembahkan karya tulis ilmiah ini sebagai rasa cinta kasih dan terima kasih untuk kedua orang tuaku tercinta:

**Bapak Yatiman  
Dan Ibu Supini**

Yang tidak pernah letih dan selalu sabar menanti kesuksesanku, terimakasih ayahanda dan ibunda yang selalu memberikan motivasi dan do'a yang tiada hentihentinya.

Teruntuk kakak Sri Rezeki & Sri Lestari yang senantiasa memberikan dukungan dan adik yang saya sayangi Pajar Wulandari & Eva Sapitri ketahuilah kau adalah semangat yang nyata untuk kakak dik, tetaplh terus berjuang tata karir mu hingga sukses untuk membahagian orangtua kita.

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*  
*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur khadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, Tuhan semesta alam, dengan kekuasaanya dan kebesarannya senantiasa memberikan anugrah dan nikmat yang tiada terhingga kepada peneliti. Alhamdulillah atas izin dan kehendak Allah yang telah memberikan kemudahan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Kompensasi Finansial Dengan Semangat Kerja Karyawan Honorer Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau**" dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selanjutnya dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu sudah sepantasnya penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta. Ibunda dan Ayahanda yang tidak pernah lelah dan tiada henti melimpahkan kasih sayang, perhatian, motivasi yang membuat penulis mampu untuk terus melangkah serta materi yang tidak mungkin terbalas. Semoga Allah subhanahuwata'ala selalu merahmati Ayah handa dan Ibunda, memberikan kebahagiaan dunia dan akhirat, Aamiin. Kemudian penulis juga mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag., selaku dekan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**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.

3. Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. MA., selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zulhiddah, M.Pd., selaku wakil dekan II dan Ibu Dra. Nurhasnawati, M.Pd., selaku wakil dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Teruntuk Ayahanda Yatiman dan Ibunda Supini tercinta yang selalu gigih untuk memberikan pendidikan, membesarkan serta mendidik hingga sekarang. Jasa-jasamu tiada terbalas olehku. Terimakasih tiada terhingga kepada kalian suatu saat nanti aku akan buktikan kalau kalian bangga memiliki anak seperti diriku.
5. Ibu Ricca Angreini, S.Psi., M.A selaku pembimbing Akademik (PA), terima kasih atas bimbingan dan dukungannya kepada peneliti selama kuliah di Fakultas Psikologi.
6. Ibu Adfa Diamera M.A, selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas dukungan, perhatian, dan kesabarannya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dody Leyno Amperawan, S.Psi, M.Si. Psikolog, selaku dosen coaching skripsi, terima kasih atas dukungan, perhatian, dan kesabarannya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Jhon Herwanto M.Psi selaku penguji satu saya, terimakasih atas bimbingan dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Linda Aryani M.si selaku penguji dua saya, terimakasih atas bimbingan dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi 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.

11. Seluruh bapak dan ibu Dosen Fakultas Psikologi. Terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi peneliti dalam menjalankan kehidupan.

12. Terima kasih kepada seluruh karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau, selaku tempat penelitian karena telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan semangat serta pendamping dalam penelitian.

13. Teruntuk kakak Sri Rezeki dan Sri Lestari, dan Adikku tersayang Eva Sapitri dan Pajar Wulandari terimakasih atas segala pengorbanan, do'a, dukungan, dan bantuannya selama ini.

14. Sahabat-sahabat Rendy Syahputra, S.Pt, Pipit Cahyani, S.Psi, Yuriza rani Kamso, S.Psi, Reni Elpianti, S.Psi, Yuni Eka Putri, S.Psi, Agusnia, S.Psi, Fitri Andani, S.Psi, Vella Yunita, S.Psi. Terima kasih atas dukungan dan semangatnya sehingga peneliti dapat mengerjakan skripsi ini.

15. Teman-teman lokal D Angkatan 2013, semoga kita menjadi sarjana Psikologi yang sukses.

Sesungguhnya hanya Allah yang maha penyempurna, oleh karena itu meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan usaha tentu masih ada keterbatasan yang menyertainya. Maka peneliti dengan penuh kelapangan hati menerima adanya kemungkinan kritik dan saran dari pembaca. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti sendiri dan umumnya bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin yaa mujibassaaailiin.

*Wassalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Pekanbaru, Februari 2021

Peneliti  
SUSILAWATI



UIN SUSKA RIAU

© 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.



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
MOTO .....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
ABSTRAK .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Keaslian Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Semangat Kerja .....	8
B. Kompensasi Finansial .....	13
C. Kerangka Berfikir.....	16
D. Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	20
B. Variabel Penelitian .....	20
C. Definisi Operasional.....	21
D. Populasi Dan Subjek Penelitian .....	21
E. Metode Pengumpulan Data .....	23
F. Teknik Analisis Data.....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Penelitian .....	31
B. Hasil Penelitian .....	31
C. Pembahasan.....	40
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	42
B. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan Honor .....	2
Tabel 3.1	Data Karyawan Honor Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.....	22
Tabel 3.2	Rincian Jumlah Sampel .....	22
Tabel 3.3	Alternatif Pilihan Jawaban Model Skala <i>Likert</i> .....	24
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Skala Kompensasi Finansial .....	24
Tabel 3.5	<i>Blue Print</i> Skala Aitem Semangat Kerja (Y).....	25
Tabel 3.6	<i>Blue Print</i> Kompensasi Finansial (X) Setelah Try Out .....	27
Tabel 3.7	<i>Blue Print</i> Skala Kompensasi Finansial Penelitian.....	27
Tabel 3.8	<i>Blue Print</i> Semangat Kerja (X) Setelah Try Out .....	28
Tabel 3.9	<i>Blue Print</i> Skala Aitem Semangat Kerja (Y) penelitian.....	28
Tabel 3.10	Jadwal Penelitian .....	30
Tabel 4.1	Frekuensi Berdasarkan Usia .....	32
Tabel 4.2	Frekuensi Berdasarkan Pendidikan.....	33
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas .....	34
Tabel 4.4	Hasil Uji Linearitas .....	35
Tabel 4.5	Norma Kategorisasi .....	36
Tabel 4.6	Gambaran Hipotetik dan Empirik variabel Semangat Kerja ..	37
Tabel 4.7	Kategorisasi Variabel Semangat Kerja .....	38
Tabel 4.8	Gambaran Data Hipotetik dan Emprik Variabel kompensasi finansial.....	39
Tabel 4.9	Kategorisasi Variabel kompensasi finansial .....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Lembar Validasi Alat Ukur
LAMPIRAN B	Skala <i>Try Out</i>
LAMPIRAN C	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
LAMPIRAN D	Validitas Dan Reliabilitas
LAMPIRAN E	Skala Penelitian
LAMPIRAN F	Tabulasi Data Penelitian
LAMPIRAN G	Uji Normalitas
LAMPIRAN H	Uji Linearitas
LAMPIRAN I	Uji Hipotesis
LAMPIRAN J	Surat Penelitian

### 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 Diindungi Undang-Undang

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

## HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN HONORER RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU PROVINSI RIAU

Oleh

Susilawati

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim

### ABSTRAK

Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga penyelesaian pekerjaannya cepat dan baik, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kompensasi finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial dengan semangat kerja pada karyawan honorer di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Data dalam penelitian ini, diperoleh dengan menggunakan skala psikologi yaitu, skala kompensasi finansial dengan skala semangat kerja dengan setiap instrumen memiliki empat alternatif jawaban. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara semangat kerja dengan kompensasi finansial ( $r$ ) sebesar 0,226 dengan signifikan 0,012 ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin rendah kompensasi finansial yang diberikan maka akan semakin rendah semangat kerja dirasakan, dan sebaliknya semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka semakin tinggi semangat kerja yang dirasakan.

**Kata Kunci:** *Kompensasi Finansial, Semangat Kerja.*

UIN SUSKA RIAU

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.

RELATIONSHIP BETWEEN FINANCIAL COMPENSATION AND  
WORK SPIRIT OF HONORER EMPLOYEES HONORER HOSPITAL IN  
TAMPAN PEKANBARU PROVINCE RIAU

By

Susilawati

Faculty of Psychology  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

Work spirit of is the willingness to do work actively so that the completion of the work is fast and good, one of the factors that can affect employee Work spirit is financial compensation. This study aims to determine the relationship between financial compensation and Work spirit for honorary employees at Mental Hospital Pekanbaru, Riau Province. The sampling technique used in this study was proportional sampling. The subjects in this study were all honorary employees at Mental Hospital Pekanbaru, Riau Province. The data in this study were obtained by using a psychological scale, namely, a scale of financial compensation with a scale of Work spirit with each instrument having four alternative answers. Based on the data analysis that has been done, the hypothesis in this study is accepted. The results showed that there was a significant relationship between Work spirit and financial compensation ( $r$ ) of 0.226 with a significance of 0.012 ( $p < 0.05$ ). This means that the lower the financial compensation provided, the lower the Work spirit is felt, and conversely, the higher the financial compensation, the higher the Work spirit is felt.

**Keywords :** *Financial Compensation Work Spirit*

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimana pun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem perusahaan potensi sumber daya manusia pada tingkatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Kusuma, 2016).

Salah satu hal yang perlu dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia adalah dengan melakukan pembinaan dan peningkatan semangat kerja agar memiliki sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawabnya (Alwi, 2016).

Semangat kerja mempunyai dampak atau pengaruh yang cukup berarti dan kompleks bagi produktifitas perusahaan. Semangat kerja diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik (Anoraga, 2001). Semangat kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan (Danim, 2004). Pendapat lain

menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2006).

Masalah semangat kerja ini sangat penting untuk diperhatikan, semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggung jawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dan mempunyai dampak panjang yang bisa merugikan perusahaan (Munashari, 2016)

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau pada tanggal 5-15 November 2018 menunjukkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Secara umum, fenomena ini terlihat dengan masih banyaknya karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, terlihat pada saat jam kerja diisi dengan kegiatan yang bukan pekerjaannya seperti bergurau, membaca koran, main game, menyerahkan pekerjaan pada orang lain yang bukan tugasnya, sering meninggalkan kantor pada jam-jam kerja, pulang lebih awal dan ketidakhadiran karyawan ditempat kerja.

Data kehadiran yang direkapitulasi pada bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau khususnya karyawan honorer dapat kita lihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Honorer**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir
Agustus	175 Orang	21 Hari	7 Orang
September	175 Orang	20 Hari	28 Orang
Oktober	175 Orang	23 Hari	23 Orang
November	175 Orang	21 Hari	16 Orang
Desember	175 Orang	19 Hari	32 Orang
	<b>Total</b>	<b>104 Hari</b>	<b>106 Orang</b>

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Tahun 2018.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Hasil kesimpulan dari pengamatan diatas pada tanggal 5-15 November 2018 dijelaskan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang rendah salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi finansial yang tidak memadai yang dapat menurunkan prestasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan berpotensi untuk keluar dari perusahaan. Pernah beberapa kali karyawan yang lembur namun gaji lembur tidak masuk dalam hitungan saat menerima gaji.

Kompensasi finansial adalah berupa gaji, intensif dan tunjangan (Bangun, 2012). Gaji merupakan salah satu komponen pendapatan yang diterima karyawan biasanya dalam bentuk upah sedangkan gaji pokok adalah gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Berbeda dengan hal tersebut upah adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan berdasarkan jam kerja dan jumlah unit yang dihasilkan, sedangkan besaran tunjangan diberikan sesuai dengan besarnya gaji pokok dan berdasarkan lamanya bekerja. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2010).

Kompensasi finansial juga mempengaruhi semangat kerja karyawan karena kompensasi finansial merupakan pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2006). Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan

berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2008).

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat bekerja (Danti, 2014).

Penelitian Nitisemito (2010) mengatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah (Robbins, 1996).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Riau yang berkaitan tentang Hubungan Antara Kompensasi Finansial Dengan Semangat Kerja Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara kompensasi finansial

### 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 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.

dengan semangat kerja karyawan Honorer Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Kompensasi Finansial Dengan Semangat Kerja Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau?

### D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu yang memiliki kajian yang sama dalam penelitian ini, meskipun berbeda dalam hal subjek, tempat penelitian dan desain penelitian. Penelitian yang dilakukan adalah hubungan antara kompensasi finansial dengan semangat kerja karyawan Honorer Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Riau. Penelitian yang terkait dengan hubungan kompensasi finansial dengan semangat kerja yang telah dilakukan sebelumnya antara lain sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Danti (2014), yang membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* dengan menggunakan skala kompensasi dan semangat kerja yang diisi oleh karyawan pada CV. Sejahtera Pakisaji Malang. Adapun persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel semangat kerja dan perbedaannya yaitu penelitian yang akan dilakukan menghubungkan antara kompensasi finansial dengan semangat kerja pada karyawan honorer Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau,

**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.

penelitian yang dilakukan oleh Fajarrini pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Kusuma (2016), yang membahas mengenai Pengaruh motivasi kerja dan intensif terhadap semangat kerja karyawan CV. F.A Management. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier yang diisi oleh karyawan CV. F.A Management. Adapun persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel semangat kerja dan perbedaannya yaitu penelitian yang akan dilakukan menghubungkan antara kompensasi finansial dengan semangat kerja karyawan honorer Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Riau, penelitian yang dilakukan oleh Mashariono Pengaruh motivasi kerja dan intensif terhadap semangat kerja karyawan CV. F.A Management.

Penelitian yang dilakukan Setiawan (2014), yang membahas mengenai Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala *Likert* yang diisi oleh karyawan PT. Samudera Buana Persada. Adapun persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel kompensasi finansial dan perbedaannya yaitu penelitian yang akan dilakukan menghubungkan kompensasi finansial dengan semangat kerja karyawan honor Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Riau, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada.

Penelitian yang dilakukan Afrida (2014), yang membahas mengenai Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan

#### 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.

kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kusioner yang diisi oleh karyawan PT. Ekamas Fortuna Malang. Adapun persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel kompensasi finansial dan perbedaannya yaitu penelitian yang akan dilakukan menghubungkan kompensasi finansial dengan semangat kerja karyawan honorer Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Riau, penelitian yang dilakukan oleh Afrida Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada teori yang digunakan, subjek penelitian dan tempat penelitian.

### E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, dapat diperoleh manfaat penelitian. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis tentang kompensasi finansial dengan semangat kerja pada karyawan terutama di bidang psikologi industri dan organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam menentukan tindakan guna menghadapi permasalahan semangat kerja karyawan dan dapat mengelola kompensasi finansial dalam membuat keputusan yang tepat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja 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.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Semangat Kerja

##### 1. Pengertian Semangat Kerja

Nitisemito (dalam Kusuma, 2016), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi akan dapat diperkecil untuk menaikkan semangat kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Pradnyana, Mahanavami, dan Widari, 2016). Mathis (2002) mengatakan masalah semangat kerja di dalam suatu perusahaan selalu menjadi masalah yang perlu mendapat perhatian. Hal ini berkaitan dengan segala aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Dimana setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan dan mempertahankan produktivitas yang telah dicapai. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab (Siagian, 2003).

Semangat atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Menurut Nitisemito (dalam Hasanah, 2016) semangat kerja ditentukan oleh beberapa faktor.

a. Absensi atau kehadiran

Ketidakhadiran karyawan dalam tugas termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Absensi yang tidak diperhitungkan dalam perusahaan adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau priode libur dan pemberhentian kerja.

b. Kerja sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama, adanya kemauan untuk memberikan atau menerima kritikan dan saran sehingga dapat diperoleh cara yang baik, dan saling membantu diantara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan perusahaan.

c. Kepuasan kerja

Keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan Martoyo (dalam Hasanah, 2016). Oleh sebab itu kepuasan kerja dinilai dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, bisa juga dilihat dari segi psikologis, sosial, dan fisik.

**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.

d. Disiplin

Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu perusahaan telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

Nawawi (dalam Mariani, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah minat, gaji, status sosial pekerjaan, suasana kerja, hubungan dalam pekerjaan dan tujuan pekerjaan. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauhmana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semangat kerja merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi dalam hal ini, tiap individu dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Jika keinginan atau motif tersebut tidak dipenuhi, maka dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya jika kebutuhan terpenuhi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



## Indikasi-Indikasi Semangat Kerja

Indikasi semangat kerja adalah hal penting untuk diketahui oleh pihak perusahaan, sehingga dapat ditemukan sebab-sebabnya. Dengan demikian pihak perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah tersebut sedini mungkin.

Adapun indikasi semangat kerja menurut Netisemito (Kusuma, 2016) antara lain adalah:

### a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Karyawan yang semangat kerjanya rendah akan cenderung malas, sengaja menunda-nunda pekerjaan, bahkan memperlambat siapnya pekerjaan. Hal ini semua akan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

### b. Tingkat absensi yang meningkat

Pada umumnya bila semangat kerja menurun maka karyawan akan malas untuk setiap hari datang kerja. Meningkatnya absensi ini tidak dapat dilihat secara perorangan tetapi harus rata-rata.

### c. Tingkat perpindahan buruh tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat, disebabkan karena ketidaksenangan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga untuk karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

### d. Tingkat kerusakan yang meningkat atau tinggi

Naiknya tingkat kerusakan terhadap peralatan, sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, kecerobohan

#### 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.

dan sebagainya. Meskipun demikian ada faktor-faktor lain yang dapat juga meningkatkan tingkat kerusakan, misalnya penyimpanan alat yang salah, kerusakan pada mesinnya dan sebagainya.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk tidak tenang, keluh kesah dalam hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan dengan segala akibatnya tidak diinginkan.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

g. Pemogokan

Ini merupakan indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja, perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya, kemudian memuncak dan tak tertahankan lagi, sehingga menimbulkan tuntutan. Bila tuntutan tidak terpenuhi pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Dari penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa apabila semangat kerja menurun, diharapkan pihak perusahaan hendaknya menyelidiki sebab-sebabnya, karena hal tersebut dapat dipecahkan dengan jalan menghilangkan sebab-sebab tersebut. Secara umum turunnya semangat disebabkan karena ketidakpuasan, yang menimbulkan perasaan kurang bahagia, sehingga semangat kerja

**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.

menurun. Usaha untuk meningkatkan semangat kerja, hendaknya dilakukan oleh setiap perusahaan. Namun usaha tersebut dilakukan sebatas kemampuan perusahaan, disesuaikan dengan dana yang ada, oleh karena itu dipilih cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja.

## B. Kompensasi Finansial

### 1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi bisa diartikan seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefit*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh perusahaan dan sifatnya berwujud upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. *Insentif* merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan presentasi kerja seperti bonus dan komisi. Sedangkan *benefit* adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam perusahaan, seperti pembayaran di hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun (Tri Heru dalam Setiawan, 2014)

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Marliani, 2016). Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji,

#### 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 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.

upah, bonus, atau komisi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005). Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain Hariandja (dalam Afrida, 2014).

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan sebuah perusahaan. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Bagi perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan berupa uang atau gaji dari hasil pekerjaannya.

## 2. Dimensi-Dimensi Kompensasi Finansial

Simamora (2006) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk kompensasi finansial

**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.

yaitu kompensasi (*direct compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi diantaranya yaitu:

- a. Upah dan gaji

Berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif

Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

- c. Tunjangan

Berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan.

### 3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2006) mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan yang penting dalam menentukan kompensasi finansial meliputi :

- a. Bayaran untuk kinerja, misalnya dengan adanya bayaran berbasis kinerja maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b. Senioritas, adalah lama waktu seseorang karyawan bergabung dengan perusahaan, devisi, departemen, atau tempat bekerja.

- c. Pengalaman, memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam berprestasi.
- d. Keanggotaan dalam organisasi
- e. Potensi misalnya adalah dalam rangka menarik orang-orang muda yang berbakat perusahaan program kompensasi keseluruhan harus menarik bagi mereka yang memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas-tugas sulit.
- f. Pengaruh politik dalam tingkatan yang berbeda-beda pada perusahaan daya tarik atau pengaruh politik seseorang bisa mempengaruhi keputusan bayaran atau promosi.
- g. Keberuntungan peluang keberuntungan sering memunculkan seseorang dalam perusahaan.

### C. Kerangka Berpikir

Nitisemito (1988), menjelaskan semangat kerja berkaitan dengan munculnya semangat dalam kelompok, semangat mengandung arti adanya kemampuan serta menyentuh aspek perasaan, pikiran dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu semangat dalam kelompok akan muncul jika didalamnya terdapat kesamaan pandangan dan iklim kerja yang baik. Semangat kerja sangat menentukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, bila semangat kerja menurun akan menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan dalam bekerja hal ini dapat mengganggu proses perusahaan, semangat kerja menurun juga dapat terlihat dari tingkat absensi yang meningkat, tingkat kekusakan yang meningkat atau tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang

#### 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.

sekitar terjadi, pemogokan, apabila turunnya semangat kerja tersebut tidak secara cepat dicari jalan keluar yang sesuai dengan permasalahan karyawan maka akan dapat mengganggu proses pencapaian perusahaan dan dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Semangat kerja yang menurun akan membuat perusahaan sulit untuk membawa jalannya perusahaan ke jalur yang benar, karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh semangat kerja karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya, maka apabila indikasi turunnya semangat telah ditemukan maka perusahaan harus bergerak cepat dalam mencari jalan keluar terbaik untuk mengatasinya. Semangat kerja bukan sesuatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional. Suatu saat akan naik dan dilain waktu akan turun hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila semangat kerja naik maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan. Sebaliknya kerusakan kerugian, absensi meningkat dan kemudian karyawan meninggalkan perusahaan jika situasi perusahaan kurang mampu menumbuhkan semangat kerja Nitisemito (dalam Aswawi, 1999).

Menurut Nitisemito (2010) kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila

#### 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.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah (Robbins, 1996).

Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005). Kompensasi ditinjau dari sudut karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang disumbangkan pada perusahaan. Secara kritis kompensasi mempengaruhi kinerja, Gaji dapat berfungsi sebagai motivator perilaku Simamora (dalam Riza, 2014).

Kompensasi finansial juga mempengaruhi semangat kerja karyawan karena kompensasi finansial merupakan pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2006). Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2008)

Dengan demikian, semakin besar kapasitas perusahaan semakin besar dan semakin beragam pula jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini dapat mempertinggi semangat kerja karyawan. Dari teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial dalam bentuk gaji pokok, upah dan dalam bentuk insentif (bonus) yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

#### 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.



Peneliti menyimpulkan bila perusahaan memberikan kompensasi finansial dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Jelas bahwa pemberian balas jasa atau kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kaitannya dengan teori yang dipaparkan diatas, maka peneliti ini mengajukan hipotesis yaitu Terdapatnya Hubungan Antara Kompensasi Finansial Dengan Semangat Kerja Karyawan Honorer Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Riau.

#### 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.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan data yang berupa angka. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang menghubungkan antara variabel kompensasi finansial (X) dengan semangat kerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variabel lain berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2013).

Kompensasi Finansial (X) → Semangat Kerja (Y)

### B. Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian yang terdapat pada penelitian ini harus ditentukan terlebih dahulu sebelum metode pengumpulan data dan analisis data ditentukan. Menurut Arikunto (2002) variabel adalah obyek penelitian, atau sesuatu yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Jadi variabel penelitian adalah obyek dalam suatu penelitian yang mempengaruhi suatu penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel, yaitu:

- a. Variabel bebas (X) : Kompensasi Finansial
- b. Variabel terikat (Y) : Semangat Kerja

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian bertujuan agar pengukuran variabel-variabel penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan dan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kemauan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih disiplin, mampu bekerjasama, dan penuh gairah dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

#### 2. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah suatu balas jasa yang dirasakan oleh karyawan secara langsung baik itu penghargaan yang diterima atas balas jasa karyawan dalam bentuk uang.

### D. Populasi dan Subjek Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan honorer Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Diklat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau, populasi dalam penelitian ini berjumlah 175 karyawan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 3.1**  
**Data Karyawan Honorer Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau**

No	Subbag/Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Tenaga K2	10 Orang
2.	Tenaga Blud	66 Orang
3.	Tenaga Tambah Kembang Anak	10 Orang
4.	Tenaga Napza	13 Orang
5.	Tenaga Komite Medik	1 Orang
6.	Tenaga THL	57 Orang
7.	Tenaga VCT	5 Orang
8.	Dr. Umum	1 Orang
9.	Dr. Spesialis Syaraf, spesialis Jiwa, Spesialis Konsultan Anak dan Remaja	6 Orang
10.	Tenaga OT	1 Orang
11.	Tenaga IT	1 Orang
12.	Tenaga Akuntansi	2 Orang
13.	Tenaga Verifiktor	2 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>175 Orang</b>

Sumber: Bagian Diklit Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau 2018

## 2. Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan tabel *Isaac and Michael* (Sugiyono, 2013). Populasi 175 karyawan dengan nilai kritis kesalahan 5% dapat diwakili sampel sebanyak 122 karyawan. Populasi yang sedikit tidak dijadikan total sampling atau sensus dikarenakan adanya keterbatasan teknis selama penelitian dirumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 3.2**  
**Rincian Jumlah Sampel**

No	Subbag/Bidang	Jumlah Karyawan	Sampel
1.	Tenaga K2	10 Orang	7 Orang
2.	Tenaga Blud	66 Orang	46 Orang
3.	Tenaga Tambah Kembang Anak	10 Orang	7 Orang
4.	Tenaga Napza	13 Orang	9 Orang
5.	Tenaga Komite Medik	1 Orang	1 Orang
6.	Tenaga THL	57 Orang	40 Orang
7.	Tenaga VCT	5 Orang	3 Orang
8.	Dr. Umum	1 Orang	1 Orang
9.	Dr. Spesialis Syaraf, spesialis Jiwa, Spesialis Konsultan Anak dan Remaja	6 Orang	4 Orang
10.	Tenaga OT	1 Orang	1 Orang
11.	Tenaga IT	1 Orang	1 Orang
12.	Tenaga Akuntansi	2 Orang	1 Orang
13.	Tenaga Verifikator	2 Orang	1 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>175 Orang</b>	<b>122 Orang</b>

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampel yang digunakan adalah Proportional sampling bilamana pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian diperhatikan dan diwakili dalam sampel (Hadi, 2007).

#### E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan tercapainya pemecahan masalah secara valid dan reliabel (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala psikologi. Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kompensasi finansial dengan semangat kerja.

#### 1. Alat Ukur

## 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.

## a. Skala Kompensasi Finansial

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Kompensasi finansial adalah skala *likert* yang terdiri dari dua pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*. Skala ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2004) yang telah diadaptasi dari penelitian sebelumnya oleh mahasiswa Psikologi UIN Suska Riau, yaitu Sahroni (2015). Peneliti melakukan adaptasi dengan mengubah beberapa pernyataan dan disesuaikan dengan subjek dan tempat penelitian tentang kompensasi finansial dengan jumlah 18 aitem. Model *skala likert* dibuat dalam empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Pemberian skor dengan cara memberi skor 4 sampai 1.

**Tabel 3.3**  
Alternatif Pilihan Jawaban Model Skala *Likert*

<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>	
Pernyataan	Skor	Pernyataan	Skor
Sangat sesuai	4	Sangat sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak sesuai	2	Tidak sesuai	3
Sangat tidak sesuai	1	Sangat tidak sesuai	4

**Tabel 3.4**  
Blue Print Skala Kompensasi Finansial

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Gaji & upah	3,9,13	6,16,2	6
2	Intensif	1,11,7	4,10,14	6
3	Tunjangan	15,5,17	12,18,8	6
<b>Total Aitem</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

## b. Skala Semangat Kerja

Skala yang digunakan untuk mengungkapkan semangat kerja adalah memakai teori dari Nitisemito (2010) yang telah diadaptasi dari

penelitian sebelumnya oleh mahasiswa Psikologi UIN Suska Riau, yaitu Retno Riza Joasari (2015). Peneliti melakukan adaptasi dengan mengubah beberapa pernyataan dan disesuaikan dengan subjek dan tempat penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang terdapat empat alternatif jawaban dipisahkan oleh pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Hal ini dilakukan sebagai upaya agar subjek hanya memberikan jawaban yang diyakini oleh subjek. Adapun dimensi dari semangat kerja tersebut yaitu kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Dari tiga aspek tersebut akan dibuat aitem-aitem pada masing-masing aspeknya. Skala ini disusun terdiri dari 4 kemungkinan jawaban, skor penilaian bergerak dari 1 sampai dengan 4, dengan perincian sebagai berikut: untuk *Favorable* skor 4 jika jawaban Sangat Setuju (SS), skor 3 jika jawaban Setuju (S) skor 2 jika jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 1 jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk *Unfavorable* skor 1 jika jawaban Sangat Setuju (SS), skor 2 jika jawaban Setuju (S), skor 3 jika jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 4 jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

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

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Aitem Semangat Kerja (Y)**

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat	1,7,13,19	4,10,16	7
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2,8,14,20	5,11,17,22	8
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3,9,15,21	6,12,18,23,24	9
<b>Total Aitem</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

### 2 Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2013). Alat ukur dikatakan valid atau tidak hanya karena mampu menghasilkan data yang tepat, tetapi juga harus bisa memberikan gambaran yang cermat terhadap gambaran tersebut. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan validitas isi untuk melihat kecocokan blue print dengan aitem-aitemnya dengan meminta pendapat dari *profesional judgement*.

### 3 Indeks Daya Beda

Indeks daya beda adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2015). Azwar menyebutkan salah satu cara melihat daya beda aitem dengan distribusi skala skor itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien aitem total ( $r_{ix}$ ).

Penerimaan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini dengan koefisien korelasi ( $r_{ix}$ ) dengan batasan  $> 0,30$ . Aitem dengan nilai koefisien



korelasi  $> 0,30$  dianggap memuaskan dan dapat digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedangkan aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut dianggap gugur. Apabila koefisien aitem yang diterima ternyata masih tidak bisa memenuhi jumlah yang diinginkan, ketentuan koefisien korelasi aitem dari  $> 0,30$  bisa diturunkan menjadi  $0,25$  dalam penelitian ini nilai koefisien korelasi yang digunakan adalah  $> 0,25$ . Untuk melihat indeks daya beda aitem, hasil *try out* dianalisis dengan bantuan program SPSS (*statistical of packpage for social science*) versi 22.0 For Windows. Dari 18 aitem skala kompensasi finansial dengan 24 aitem semangat kerja ketika dilakukan analisis dengan menggunakan SPSS 22.0 For Windows, hasil analisis menyatakan masih terdapat aitem-aitem yang gugur.

a. Skala kompensasi finansial

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda dari 18 aitem skala kompensasi finansial diperoleh aitem yang dinyatakan diterima sejumlah 15 aitem yaitu berkisar antara  $0,413$  hingga  $0,861$  dan aitem yang gugur berjumlah 3 aitem. *Blue Print* hasil indeks daya beda aitem skala kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
***Blue Print* Kompensasi Finansial (X) Setelah Try Out**

No	Dimensi	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Gaji & upah	3,9,13	-	2,6	16	6
2.	Intensif	1,7	11	4,10,14	-	6
3.	Tunjangan	5,17	15	12,18,8	-	6
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

Setelah mendapat aitem yang valid maupun yang gugur, aitem disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem yang

**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 Diindungi Undang-Undang

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

sebelumnya, maka dari itu *Blue Print* baru untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem. Adapun *Blue Print* skala kompensasi finansial untuk penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Blue Print Skala Kompensasi Finansial Penelitian**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji & upah	3,9,13	6,2	5
2.	Intensif	1,7	4,10,14	5
3.	Tunjangan	5,17	12,18,8	5
<b>Total Aitem</b>		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

## b. Skala semangat kerja

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda dari 24 aitem skala semangat kerja diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 20 aitem yang berkisar 0,335 hingga 0,797 dan aitem yang gugur 4 aitem. *Blue Print* uji indeks daya beda aitem semangat kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Semangat Kerja (X) Setelah Try Out**

No	Dimensi	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat	1,7,13,19	-	4,10,16	-	7
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2,8,14	20	5,11	17,22	8
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3,9,15,21	-	6,12,18,23	24	9
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>24</b>

Setelah mendapat aitem yang valid maupun yang gugur, aitem disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem yang sebelumnya, maka dari itu *Blue Print* baru untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem. Adapun *Blue Print* skala kompensasi finansial untuk penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.9**  
**Blue Print Skala Aitem Semangat Kerja (Y) penelitian**

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat	1,7,13,19	4,10,16	7
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2,8,14	5,11	5
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3,9,15,21	6,12,18,23	8
<b>Total Aitem</b>		<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

#### 4. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang menghasil makna kecemasan pengukuran. Pengukuran yang tidak *reliabel* akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu telah ditentukan oleh faktor kesalahan dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Perbedaan yang tidak *reliabel* tentu tidak akan konsisten pula dari waktu ke waktu (Azwar, 2013). Teknik untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program komputerisasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22,0 for windows*. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap aitem skala semangat kerja

#### 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.

dengan kompensasi finansial di peroleh hasil koefisien *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yaitu, 0,914 untuk skala semangat kerja dan 0,930 untuk skala kompensasi finansial. Kedua skala mendekati angka 1 yang berarti reliabilitas skala dapat dikatakan baik atau *reliabel*.

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis *Product Moment* dari *Carl Pearson* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan Kompensasi finansial (X) dengan semangat kerja (Y). Analisis yang digunakan menggunakan bantuan program SPSS (*statistical of packpage for social science*) versi 22.0 *For Windows*.

#### 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 Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi finansial dengan semangat kerja karyawan honorer. Artinya semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu:

##### 1. Bagi Perusahaan

Untuk lebih dapat memberikan perhatian lebih pada gaji atau bonus, kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial terhadap karyawan, jaminan kecelakaan kerja serta asuransi kesehatan agar semangat kerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel penelitian, dan juga dapat memperluas variabel semangat kerja dengan variabel lainnya yang masih mempunyai pengaruh pada semangat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arida, Sunuharyo, & Astuti. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12 (1)
- Awi, Sylvana, & Risnashari. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Pegawai terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makasar. *Jurnal Analisis dan pelayanan publik*, 2 (1)
- Aoraga, pandji, 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awar Hairil. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. *e-Journal Ilmu Pemerintahan*. 1 (1), 348-358
- Arikunto & Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta; Jakarta
- Azwar, Saiffudin. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Edisi kedua: Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga; Jakarta
- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi
- Hasanah, Riyunita. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru. *Jurnal Administrasi*. 3 (1)
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Irwani, Hamid, & Riza. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnes*. 13 (1)
- Sjudi, Iswara. (2017). Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen*. 6 (2)

### 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 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.

- Kusuma, & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A. Management. *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*. 5 (9)
- Marliani, Parengkuan, & Longkong. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak Langsung dan Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Manado. *Jurnal*. 4 (4)
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Notisemito, Alex, 1988. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-7, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Padnyana, Mahanavami, & Widari. (2016). Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterboom Bali) di Kuta, Badung. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. 12 (1)
- Robbins. Stephen, P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sari, Kusma, & Mahadewi. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA*. 4 (2)
- Stiawan. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada. *Jurnal*. 2 (1)
- Snamura, Henry, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahardi, Ahmad. (2006), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Prenhallindo Jakarta Darma Surya.



© 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.



UIN SUSKA RIAU





## LEMBAR VALIDITAS ALAT UKUR (SKALA KOMPENSASI FINANSIAL)

### Definisi Operasional

Kompensasi finansial adalah pemberian uang secara fisik kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya yang dilakukan untuk perusahaan yang besarnya sesuai dengan kesempatan dan ketetapan perusahaan. Variabel kompensasi finansial akan diukur menggunakan skala modifikasi dari skala Sahroni (2015) oleh peneliti.

Adapun dimensi dari kompensasi finansial yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, intensif, tunjangan Simamora (2006) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Gaji/upah
- b. Intensif
- c. Tunjangan

### Skala Yang Digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (✓)

### Jumlah Aitem

Aitem dalam skala ini adalah 18 aitem

### Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

### Penilaian Setiap Aitem

#### Favorable

- 4 : Sangat Setuju (SS)
- 3 : Setuju (S)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

#### Unfavorable

- 1 : Sangat Setuju (SS)
- 2 : Setuju (S)
- 3 : Tidak Setuju (TS)
- 4 : Sangat Tidak Setuju (STS)



**Petunjuk :**

Pada bagian ini peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian memberikan setiap pernyataan dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengukur kompensasi finansial yang meliputi : upah/gaji, intensif, tunjangan.

Bapak/ibu diminta untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu berikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikatornya, maka berilah tanda ceklist (✓) pada Relevan (R) begitu seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

**Contoh :**

	Pernyataan	Pilihan jawaban		
		Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevn
1	Dalam memberikan tugas, pimpinan tidak peduli dengan kesulitan yang dialami bawahan.		✓	

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan, maka Bapak/Ibu memberi checklis (✓) dalam kolom KR. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## ALAT UKUR KOMPENSASI FINANSIAL

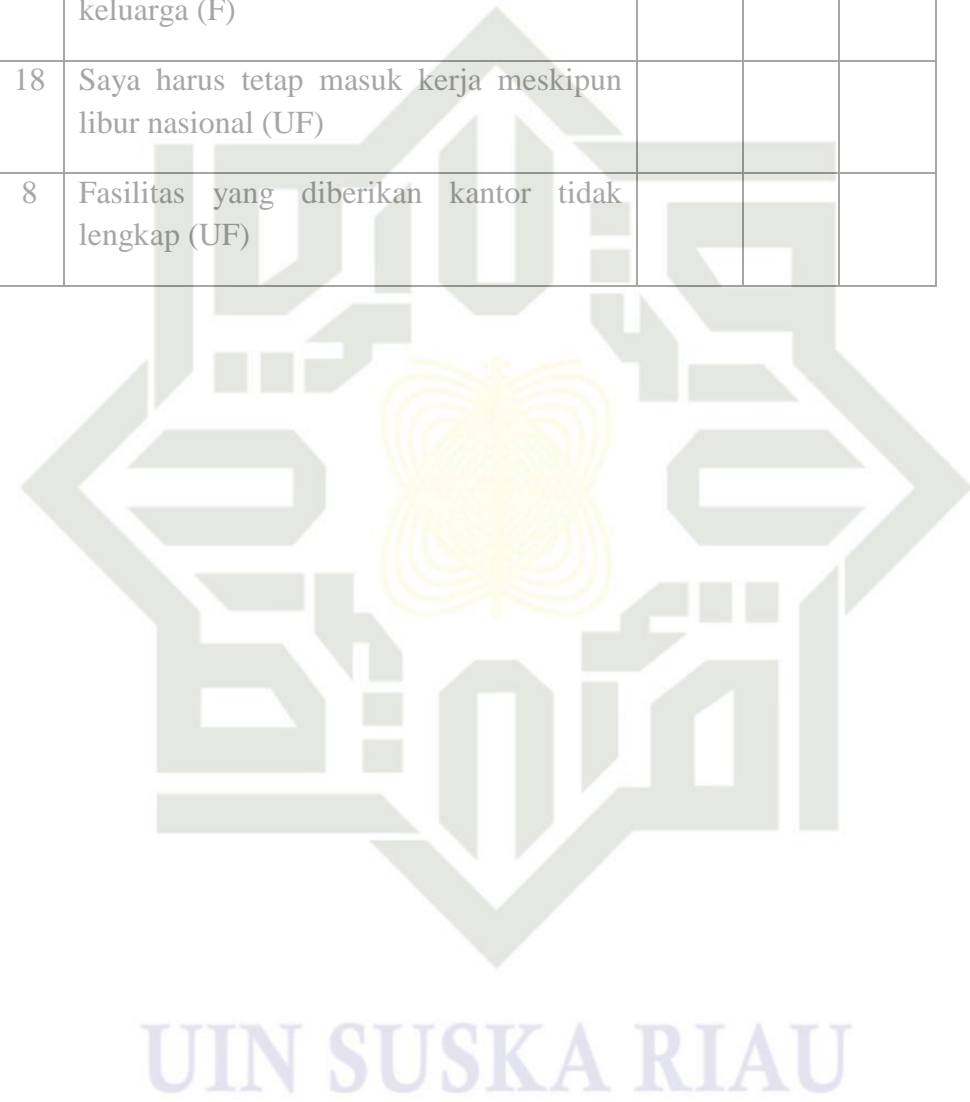
Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
1. Gaji dan upah	3	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja (F)			
	9	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (F)			
	13	Saya senang apabila atasan menaikkan gaji karyawannya(F)			
	6	Gaji lembur tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan (UF)			
	16	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMR Riau (UF)			
	2	Beban kerja tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji yang diperoleh (UF)			
2. Intensif	1	Setiap kali ada kerja tambahan perusahaan memberikan bonus (F)			
	11	Semakin banyak beban kerja maka semakin bertambah pula bonus yang diberikan (F)			
	7	Setiap saya memenuhi target, saya mendapat bonus tambahan (F)			
	4	Intensif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan (UF)			
	14	Saya tidak bersemangat ketika bonus yang akan diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja (UF)			
	10	Program intensif tidak didasarkan pada kinerja karyawan (UF)			
3. Turun-turun	15	Perusahaan menyediakan asuransi			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



	kesehatan (F)			
5	Setiap akhir tahun saya mendapatkan cuti liburan liburan yang ditanggung instansi (F)			
17	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun (F)			
12	Asuransi kesehatan tidak untuk seluruh keluarga (F)			
18	Saya harus tetap masuk kerja meskipun libur nasional (UF)			
8	Fasilitas yang diberikan kantor tidak lengkap (UF)			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 milik UIN Suska Riau

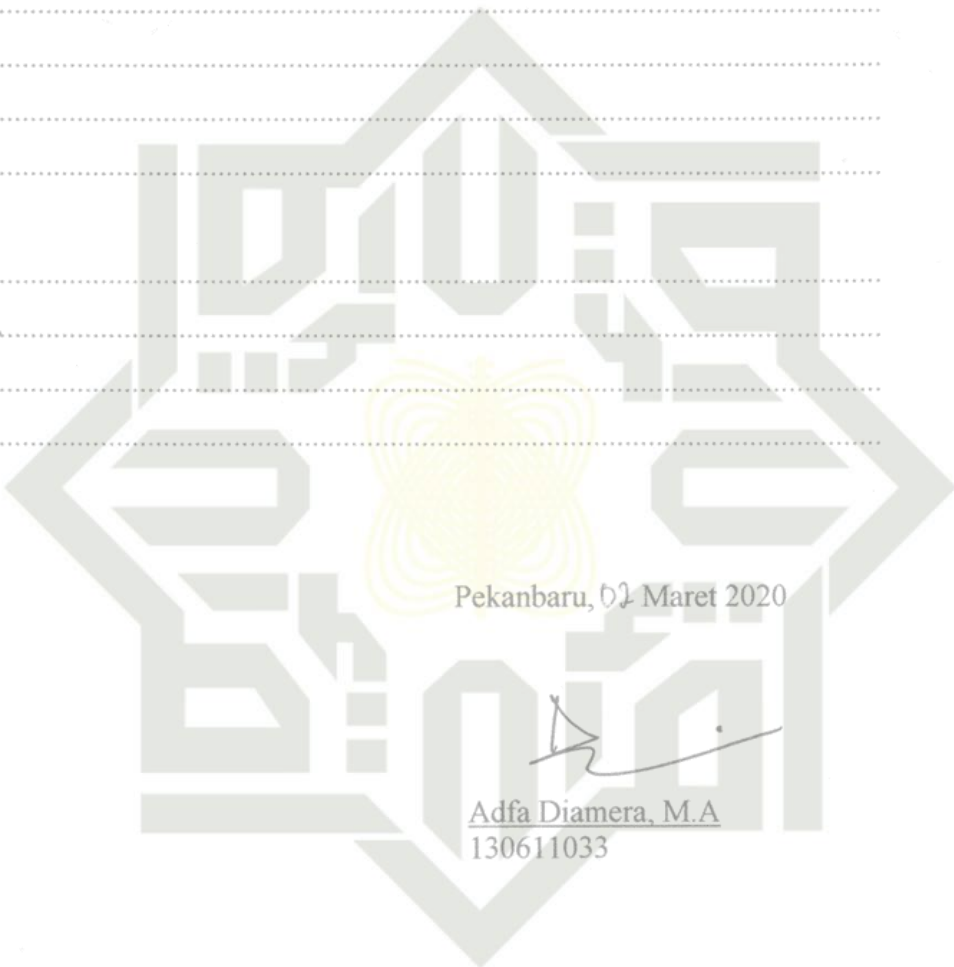
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. (Keesuaian dengan indikator)

2. ahass

3. Jumlah Aitem

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



Pekanbaru, 02 Maret 2020

Adfa Diamera, M.A  
130611033

UIN SUSKA RIAU

## LEMBAR VALIDITAS ALAT UKUR (SKALA SEMANGAT KERJA)

### Definisi Operasional

Definisi operasional pada variabel Semangat Kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga penyelesaian pekerjaannya cepat dan baik. Variabel semangat kerja akan diukur menggunakan skala modifikasi dari skala Retno Riandani Joasari (2015) oleh peneliti.

Adapun dimensi dari semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga penyelesaian pekerjaannya cepat dan baik (Naisemito, 2010). Yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan dengan giat
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- c. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

### 2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (✓)

### 3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 24 aitem

### 4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

### 5. Penilaian Setiap Aitem

Favorable

- 4 : Sangat Setuju (SS)
- 3 : Setuju (S)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Unfavorable

- 1 : Sangat Setuju (SS)
- 2 : Setuju (S)
- 3 : Tidak Setuju (TS)
- 4 : Sangat Tidak Setuju (STS)



**Pemujuk :**

Pada bagian ini peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian memberikan setiap pernyataan dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengukur semangat kerja yang meliputi : melakukan pekerjaan dengan giat, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Bapak/ibu diminta untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu berikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikatornya, maka berilah tanda ceklist (✓) pada Relevan (R) begitu seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban		
		Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan
1.	Dalam memberikan tugas, pimpinan tidak peduli dengan kesulitan yang dialami bawahan	✓		

**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.

## ALAT UKUR SEMANGAT KERJA

Dimensi	No Aitem	Pernyataan	R	KR	TR
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau Melakukan pekerjaan dengan giat	1	Setiap hari saya akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh (F)			
	7	Setiap hari saya selalu datang tepat waktu (F)			
	13	Keterbatasan peralatan bukan merupakan hambatan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan (F)			
	19	Tugas yang diberikan akan saya kerjakan secara optimal (F)			
	4	Tugas yang diberikan sangat membebani saya (UF)			
	10	Saya selalu datang terlambat untuk bekerja (UF)			
Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang 1. Diarang 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. Diarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	16	Keterbatasan peralatan merupakan hambatan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)			
	2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (F)			
	8	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (F)			
	14	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan sungguh-sungguh (F)			
	20	Saya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan satu persatu, setelah itu baru pindah kepekerjaan lain (F)			
	5	Setiap pekerjaan yang diberikan, selalu saya kerjakan dengan maksimal (UF)			





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

11	Saya merasa setiap karyawan memiliki kemampuan yang biasa saja dalam menyelesaikan tugas (UF)			
17	Saya kurang fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi (UF)			
22	Saya lalai dalam menyelesaikan tugas (UF)			
3	Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan (F)			
9	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan (F)			
15	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan tepat pada waktunya (F)			
21	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (F)			
6	Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan (UF)			
12	Saya lalai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan (UF)			
18	Saya selalu terlambat setiap mengerjakan tugas yang diberikan (UF)			
23	Saya sering terlambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan (UF)			
24	Saya selalu menunda-nunda menyelesaikan tugas yang diberikan (UF)			

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. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Jumlah Aitem

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Pekanbaru, 07 Maret 2020

  
Adfa Diamera, M.A  
 130611033

UIN SUSKA RIAU



## LEMBAR VALIDITAS ALAT UKUR (SKALA KOMPENSASI FINANSIAL)

### Definisi Operasional

Kompensasi finansial adalah pemberian uang secara fisik kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya yang dilakukan untuk perusahaan yang besarnya sesuai dengan kesempatan dan ketetapan perusahaan. Variabel kompensasi finansial akan diukur menggunakan skala modifikasi dari skala Sahroni (2015) oleh peneliti.

Adapun dimensi dari kompensasi finansial yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, intensif, tunjangan Simamora (2006) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Gaji/upah
- b. Intensif
- c. Tunjangan

### 2. Skala Yang Digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (✓)

### 3. Jumlah Aitem

Aitem dalam skala ini adalah 18 aitem

### 4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

### 5. Penilaian Setiap Aitem

#### Favorable

- 4 : Sangat Setuju (SS)
- 3 : Setuju (S)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

#### Unfavorable

- 1 : Sangat Setuju (SS)
- 2 : Setuju (S)
- 3 : Tidak Setuju (TS)
- 4 : Sangat Tidak Setuju (STS)

**Petunjuk :**

Pada bagian ini peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian memberikan setiap pernyataan dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengukur kompensasi finansial yang meliputi : upah/gaji, intensif, tunjangan.

Bapak/ibu diminta untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu berikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikatornya, maka berilah tanda ceklist (✓) pada Relevan (R) begitu seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

**Contoh :**

No	Pernyataan	Pilihan jawaban		
		Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevn
1.	Dalam memberikan tugas, pimpinan tidak peduli dengan kesulitan yang dialami bawahan.		✓	

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan, maka Bapak/Ibu memberi checklis (✓) dalam kolom KR. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

**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.

## ALAT UKUR KOMPENSASI FINANSIAL

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
			R	KR	TR	
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	dan	3	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja (F)			
		9	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (F)			
		13	Saya senang apabila atasan menaikkan gaji karyawannya(F)			
		6	Gaji lembur tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan (UF)			
		16	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMR Riau (UF)			
		2	Beban kerja tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji yang diperoleh (UF)			
Intensif		1	Setiap kali ada kerja tambahan perusahaan memberikan bonus (F)			
		11	Semakin banyak beban kerja maka semakin bertambah pula bonus yang diberikan (F)			
		7	Setiap saya memenuhi target, saya mendapat bonus tambahan (F)			
		4	Intensif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan (UF)			
		14	Saya tidak bersemangat ketika bonus yang akan diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja (UF)			
		10	Program intensif tidak didasarkan pada kinerja karyawan (UF)			
Tunjangan		15	Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan (F)			
		5	Setiap akhir tahun saya mendapatkan cuti liburan liburan yang ditanggung instansi (F)			
		17	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun (F)			
		12	Asuransi kesehatan tidak untuk seluruh keluarga (F)			
		18	Saya harus tetap masuk kerja meskipun libur nasional (UF)			
		8	Fasilitas yang diberikan kantor tidak lengkap (UF)			

### 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. Isi: (Kesesuaian dengan indikator)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Bahasa

6. Jumlah Aitem

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.



Pekanbaru, 09 Maret 2020



Jhon herwanto M.Psi  
19701030 199903 1 004

UIN SUSKA RIAU



## LEMBAR VALIDITAS ALAT UKUR (SKALA SEMANGAT KERJA)

### Definisi Operasional

Definisi operasional pada variabel Semangat Kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga penyelesaian pekerjaannya cepat dan baik. Variabel semangat kerja akan diukur menggunakan skala modifikasi dari skala Retno Riya Joasari (2015) oleh peneliti.

Adapun dimensi dari semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga penyelesaian pekerjaannya cepat dan baik (Nurrisemito, 2010). Yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan dengan giat
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- c. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

### 2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (✓)

### 3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 24 aitem

### 4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

### 5. Penilaian Setiap Aitem

#### Favorable

- 4 : Sangat Setuju (SS)
- 3 : Setuju (S)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

#### Unfavorable

- 1 : Sangat Setuju (SS)
- 2 : Setuju (S)
- 3 : Tidak Setuju (TS)
- 4 : Sangat Tidak Setuju (STS)



**Petunjuk :**

Pada bagian ini peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian memberikan setiap pernyataan dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengukur semangat kerja yang meliputi : melakukan pekerjaan dengan giat, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Bapak/ibu diminta untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu berikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikatornya, maka berilah tanda ceklist (✓) pada Relevan (R) begitu seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban		
		Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan
1.	Dalam memberikan tugas, pimpinan tidak peduli dengan kesulitan yang dialami bawahan.	✓		

**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.



## ALAT UKUR SEMANGAT KERJA

Dimensi	No Aitem	Pernyataan	R	KR	TR	
<p>1. Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p> <p>2. Dimensi</p> <p>3. Melakukan pekerjaan dengan giat</p>	1	Setiap hari saya akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh (F)				
	7	Setiap hari saya selalu datang tepat waktu (F)				
	13	Keterbatas peralatan bukan merupakan hambatan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan (F)				
	19	Tugas yang diberikan akan saya kerjakan secara optimal (F)				
	4	Tugas yang diberikan sangat membebani saya (UF)				
	10	Saya selalu datang terlambat untuk bekerja (UF)				
	16	Keterbatasan peralatan merupakan hambatan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)				
	<p>2. Dimensi</p> <p>3. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik</p>	2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (F)			
		8	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (F)			
		14	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan sungguh-sungguh (F)			
20		Saya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan satu persatu, setelah itu baru pindah kepekerjaan lain (F)				
5		Setiap pekerjaan yang diberikan, selalu saya kerjakan dengan maksimal (UF)				
11		Saya merasa setiap karyawan memiliki kemampuan yang biasa saja dalam menyelesaikan tugas (UF)				
17		Saya kurang fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi (UF)				
<p>3. Dimensi</p> <p>3. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat</p>		22	Saya lalai dalam menyelesaikan tugas (UF)			
		3	Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan (F)			
		9	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan (F)			
	15	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan tepat pada waktunya (F)				
	21	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan				



	tepat pada waktunya (F)			
6	Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan (UF)			
12	Saya lalai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan (UF)			
18	Saya selalu terlambat setiap mengerjakan tugas yang diberikan (UF)			
23	Saya sering terlambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan (UF)			
24	Saya selalu menunda-nunda menyelesaikan tugas yang diberikan (UF)			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan, dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu 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.

Catatan

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

2. Bahasa

3. Jumlah Aitem

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 02 Maret 2020

Jhon herwanto M. Psi  
19701030 199903 1 004

# LAMPIRAN B

SKALA TRY OUT

UIN SUSKA RIAU

© 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.



UIN SUSKA RIAU

Usia :  
Pendidikan :

**PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum. Wr.wb*

Karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan yang saya hormati, perkenankanlah saya untuk meminta kesediaan waktu dan perhatian anda sejenak untuk mengisi skala ini. Dalam skala ini kepada anda disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan, bacalah dan pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Anda diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut, tidak ada pendapat saudara yang salah, sepanjang pendapat yang diberikan menggambarkan kondisi, pikiran, dan perasaan anda yang sebenarnya. Semua keterangan yang anda berikan akan kami jamin kerahasiaannya, ini semua dilakukan semata-mata hanya dipergunakan untuk data penelitian. Pastikan tidak ada jawaban yang tertinggal, dan pastikan jawaban anda dijawab dengan sejujurnya.

Atas segala kesediaan, bantuan, dan waktu yang anda berikan, saya mengucapkan terima kasih.

**PETUNJUK MENGERJAKAN**

Berikut ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah pernyataan tersebut, kemudian berikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihlah:

- SS : Apabila anda merasa Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut
- S : Apabila anda merasa Setuju dengan pernyataan tersebut
- TS : Apabila anda merasa Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
- STS : Apabila anda merasa Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setiap 6 bulan saya mendapatkan bonus tambahan	✓			

*"Selamat mengerjakan"*

Peneliti  
**Susilawati**

SKALA 1

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin saya akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.				
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
3	Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.				
4	Tugas yang diberikan sangat membebani. *				
5	Setiap pekerjaan yang diberikan, selalu saya kerjakan dengan maksimal. *				
6	Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan. *				
7	Saya selalu datang tepat waktu.				
8	Saya yakin setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
9	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan.				
10	Saya selalu datang terlambat untuk bekerja. *				
11	Saya merasa setiap karyawan memiliki kemampuan yang bisa saja dalam menyelesaikan tugas. *				
12	Saya lalai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan. *				
13	Keterbatasan peralatan bukan merupakan hambatan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
14	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan sungguh-sungguh.				
15	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan tepat pada waktunya.				
16	Keterbatasan peralatan merupakan hambatan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan. *				
17	Saya kurang fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi. *				
18	Saya selalu terlambat setiap mengerjakan tugas yang diberikan. *				
19	Tugas yang diberikan akan saya kerjakan secara optimal.				
20	Saya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan satu persatu, setelah itu baru pindah kepekerjaan lain.				
21	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
22	Saya lalai dalam menyelesaikan tugas. *				
23	Saya sering terlambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. *				
24	Saya selalu menunda-nunda menyelesaikan tugas yang diberikan. *				

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. 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.

SKALA II

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Setiap kali ada kerja tambahan perusahaan memberikan bonus.				
2.	Beban kerja tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji yang diperoleh. *				
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja.				
4.	Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan. *				
5.	Setiap akhir tahun saya mendapatkan cuti liburan yang dianggong instansi.				
6.	Gaji lembur tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan. *				
7.	Setiap saya memenuhi target, saya mendapat bonus tambahan.				
8.	Fasilitas yang diberikan kantor tidak lengkap. *				
9.	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
10.	Program intensif tidak didasarkan pada kinerja karyawan. *				
11.	Semakin banyak beban kerja maka semakin bertambah pula bonus yang diberikan.				
12.	Asuransi kesehatan tidak untuk seluruh keluarga. *				
13.	Saya senang apabila atasan menaikkan gaji karyawannya.				
14.	Saya tidak bersemangat ketika bonus yang akan diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja. *				
15.	Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan.				
16.	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMR Riau. *				
17.	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun.				
18.	Saya harus tetap masuk kerja meskipun libur nasional. *				

Terimakasih atas partisipasi Anda

Semoga Allah SWT mewujudkan apa yang kita harapkan

UIN SUSKA RIAU

- 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.

TABULASI DATA KOMPENSASI FINANSIAL

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4
2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4
3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4
6	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4
7	3	3	2	3	2	3	4	1	2	4	2	3	1	3	3	2	2	2
8	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4
9	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	1	2	3
10	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3
11	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3
12	3	3	4	4	1	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4
13	3	3	4	4	4	2	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3
14	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3
15	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 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.



TABULASI DATA SEMANGAT KERJA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24							
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24								
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24									
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24										
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24											
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24												
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24													
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24														
16	17	18	19	20	21	22	23	24															
17	18	19	20	21	22	23	24																
18	19	20	21	22	23	24																	
19	20	21	22	23	24																		
20	21	22	23	24																			
21	22	23	24																				
22	23	24																					
23	24																						
24																							

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Hak Cipta milik UIN Suska Riau
2. Diarang 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. Diarang 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.

TRY OUT KOMPENSASI FINANSIAL  
UJI 1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	53	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	50.5472	55.022	.584	.895
VAR00002	50.6604	51.729	.834	.887
VAR00003	50.1321	55.848	.648	.895
VAR00004	50.4528	52.445	.821	.888
VAR00005	50.7358	54.929	.493	.898
VAR00006	50.7925	53.783	.620	.894
VAR00007	50.6604	51.729	.834	.887
VAR00008	50.7547	55.843	.392	.902
VAR00009	50.2830	54.899	.641	.894
VAR00010	50.6604	51.729	.834	.887
VAR00011	50.4717	59.331	.164	.906
VAR00012	50.7925	53.783	.620	.894
VAR00013	50.4528	52.445	.821	.888
VAR00014	50.6415	58.196	.255	.905
VAR00015	51.1321	60.886	.007	.910
VAR00016	50.6226	59.547	.150	.907
VAR00017	50.8679	53.886	.567	.896
VAR00018	50.2830	54.899	.641	.894

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 satu 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.

Case Processing Summary

	N	%
Valid	53	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.5283	48.754	.613	.914
VAR00002	41.6415	45.773	.848	.906
VAR00003	41.1132	49.948	.627	.914
VAR00004	41.4340	46.404	.841	.906
VAR00005	41.7170	48.553	.527	.917
VAR00006	41.7736	48.025	.601	.914
VAR00007	41.6415	45.773	.848	.906
VAR00008	41.7358	49.621	.405	.921
VAR00009	41.2642	48.621	.673	.912
VAR00010	41.6415	45.773	.848	.906
VAR00011	41.7736	48.025	.601	.914
VAR00012	41.4340	46.404	.841	.906
VAR00013	42.1132	54.679	-.007	.930
VAR00014	41.8491	48.131	.548	.916
VAR00015	41.2642	48.621	.673	.912

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

Case Processing Summary

	N	%
Valid	53	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.0755	48.648	.589	.928
VAR00002	39.1887	45.348	.861	.919
VAR00003	38.6604	49.498	.644	.927
VAR00004	38.9811	46.096	.841	.920
VAR00005	39.2642	48.160	.534	.930
VAR00006	39.3208	47.645	.607	.928
VAR00007	39.1887	45.348	.861	.919
VAR00008	39.2830	49.207	.413	.934
VAR00009	38.8113	48.348	.668	.926
VAR00010	39.1887	45.348	.861	.919
VAR00011	39.3208	47.645	.607	.928
VAR00012	38.9811	46.096	.841	.920
VAR00013	39.3962	47.859	.544	.930
VAR00014	38.8113	48.348	.668	.926

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

TRY OUT SEMANGAT KERJA  
UJI 1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	53	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.7547	81.689	.525	.894
VAR00002	69.3962	80.859	.710	.891
VAR00003	70.0943	78.433	.693	.889
VAR00004	69.3585	81.850	.581	.893
VAR00005	69.5094	83.678	.411	.896
VAR00006	69.7547	81.689	.525	.894
VAR00007	69.8113	81.771	.550	.893
VAR00008	70.0000	81.038	.511	.894
VAR00009	69.3962	82.436	.638	.893
VAR00010	69.7170	79.284	.729	.889
VAR00011	70.0000	81.038	.511	.894
VAR00012	70.0566	81.093	.527	.894
VAR00013	69.9245	77.917	.786	.887
VAR00014	70.0189	82.750	.369	.898
VAR00015	69.5472	81.368	.626	.892
VAR00016	70.1887	81.310	.361	.900
VAR00017	69.7358	86.275	.193	.901
VAR00018	70.0943	78.433	.693	.889
VAR00019	69.7925	84.052	.390	.897
VAR00020	69.9057	85.049	.271	.899
VAR00021	69.5472	81.368	.626	.892
VAR00022	69.8868	86.987	.139	.902
VAR00023	70.1321	79.309	.618	.891
VAR00024	69.9057	90.164	-.145	.906

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu 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.

Case Processing Summary

	N	%
Valid	53	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.7358	78.313	.533	.908
VAR00002	60.3774	77.509	.720	.905
VAR00003	61.0755	75.148	.699	.904
VAR00004	60.3396	78.652	.574	.907
VAR00005	60.4906	80.332	.414	.910
VAR00006	60.7358	78.313	.533	.908
VAR00007	60.7925	78.168	.579	.907
VAR00008	60.9811	77.634	.522	.908
VAR00009	60.3774	79.163	.637	.907
VAR00010	60.6981	75.869	.746	.903
VAR00011	60.9811	77.634	.522	.908
VAR00012	61.0377	78.037	.511	.909
VAR00013	60.9057	74.664	.791	.902
VAR00014	61.0000	79.423	.371	.912
VAR00015	60.5283	77.831	.651	.906
VAR00016	61.1698	78.105	.357	.915
VAR00017	61.0755	75.148	.699	.904
VAR00018	60.7736	81.025	.363	.911
VAR00019	60.8868	82.256	.226	.914
VAR00020	60.5283	77.831	.651	.906
VAR00021	61.1132	75.987	.625	.906

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

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	53	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57,7925	75,014	,544	,911
VAR00002	57,4340	74,289	,727	,907
VAR00003	58,1321	72,271	,681	,907
VAR00004	57,3962	75,321	,588	,910
VAR00005	57,5472	76,983	,426	,913
VAR00006	57,7925	75,014	,544	,911
VAR00007	57,8491	74,977	,581	,910
VAR00008	58,0377	74,191	,543	,911
VAR00009	57,4340	76,173	,615	,910
VAR00010	57,7547	72,804	,741	,906
VAR00011	58,0377	74,191	,543	,911
VAR00012	58,0943	74,972	,503	,912
VAR00013	57,9623	71,499	,797	,905
VAR00014	58,0566	76,054	,383	,915
VAR00015	57,5849	74,632	,655	,909
VAR00016	58,2264	75,294	,335	,919
VAR00018	58,1321	72,271	,681	,907
VAR00019	57,8302	77,951	,349	,915
VAR00021	57,5849	74,632	,655	,909
VAR00022	58,1698	72,874	,624	,909

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU



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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

IDENTITAS SUBJEK

Nama (Inisial) :  
Jenis Kelamin :

Usia :  
Pendidikan :

PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum. Wr.wb*

Karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan yang saya hormati, perkenankanlah saya untuk meminta kesediaan waktu dan perhatian anda sejenak untuk mengisi skala ini. Dalam skala ini kepada anda disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan, bacalah dan pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Anda diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut, tidak ada pendapat atau udara yang salah, sepanjang pendapat yang diberikan menggambarkan kondisi, pikiran, dan perasaan anda yang sebenarnya. Semua keterangan yang anda berikan akan kami jamin kerahasiaannya, ini semua dilakukan semata-mata hanya dipergunakan untuk data penelitian. Pastikan tidak ada jawaban yang tertinggal, dan pastikan jawaban anda dijawab dengan sejujurnya.

Atas segala kesediaan, bantuan, dan waktu yang anda berikan, saya mengucapkan terima kasih.

PETUNJUK MENERJAKAN

Berikut ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah pernyataan tersebut, kemudian berikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihlah:

- SS : Apabila anda merasa Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut
- S : Apabila anda merasa Setuju dengan pernyataan tersebut
- TS : Apabila anda merasa Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
- STS : Apabila anda merasa Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

Contoh:

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Setiap bulan saya mendapatkan bonus tambahan	✓			

*"Selamat mengerjakan"*

Peneliti  
Susilawati



SKALA 1

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Setiap hari saya akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.				
2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
3. Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.				
4. Tugas yang diberikan sangat membebani. *				
5. Setiap pekerjaan yang diberikan, selalu saya kerjakan dengan maksimal. *				
6. Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan. *				
7. Setiap hari saya selalu datang tepat waktu.				
8. Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
9. Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan.				
10. Saya selalu datang terlambat untuk bekerja. *				
11. Saya merasa setiap karyawan memiliki kemampuan yang biasa saja dalam menyelesaikan tugas. *				
12. Saya lalai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan. *				
13. Keterbatas peralatan bukan merupakan hambatan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
14. Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan sungguh-sungguh.				
15. Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan tepat pada waktunya.				
16. Keterbatasan peralatan merupakan hambatan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan. *				
17. Saya selalu terlambat setiap mengerjakan tugas yang diberikan. *				
18. Tugas yang diberikan akan saya kerjakan secara optimal.				
19. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
20. Saya sering terlambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. *				

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengcantumkan 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.



SKALA II

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Setiap kali ada kerja tambahan perusahaan memberikan bonus.				
2. Beban kerja tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji yang diperoleh. *				
3. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja.				
4. Intensif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan. *				
5. Setiap akhir tahun saya mendapatkan cuti liburan yang ditanggung instansi.				
6. Gaji lembur tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan. *				
7. Setiap saya memenuhi target, saya mendapat bonus tambahan.				
8. Fasilitas yang diberikan kantor tidak lengkap. *				
9. Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
10. Program intensif tidak didasarkan pada kinerja karyawan. *				
11. Asuransi kesehatan tidak untuk seluruh keluarga. *				
12. Saya senang apabila atasan menaikkan gaji karyawannya.				
13. Saya tidak bersemangat ketika bonus yang akan diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja. *				
14. Perusahaan memberikan tunjangan pensiun.				
15. Saya harus tetap masuk kerja meskipun libur nasional. *				

Terimakasih atas partisipasi Anda

Semoga Allah SWT mewujudkan apa yang kita harapkan

UIN SUSKA RIAU



# LAMPIRAN F

## TABULASI DATA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© 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.



UIN SUSKA RIAU

TABEL TABULASI KOMPENSASI FINANSIAL

	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	44
1.1. Ditahap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	44
1.2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	44
1.3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	44
1.4. Dianggap melanggar hak cipta	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	45
1.5. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
1.6. Tidak melanggar hak cipta	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	45
1.7. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	43
1.8. Tidak melanggar hak cipta	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	40
1.9. Tidak melanggar hak cipta	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	40
1.10. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	46
1.11. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	42
1.12. Tidak melanggar hak cipta	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	46
1.13. Tidak melanggar hak cipta	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	38
1.14. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	44
1.15. Tidak melanggar hak cipta	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	40
1.16. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	46
1.17. Tidak melanggar hak cipta	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	42
1.18. Tidak melanggar hak cipta	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	49
1.19. Tidak melanggar hak cipta	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	44
1.20. Tidak melanggar hak cipta	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	47
1.21. Tidak melanggar hak cipta	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	44
1.22. Tidak melanggar hak cipta	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	41
1.23. Tidak melanggar hak cipta	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	47
1.24. Tidak melanggar hak cipta	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	43
1.25. Tidak melanggar hak cipta	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	47
1.26. Tidak melanggar hak cipta	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
1.27. Tidak melanggar hak cipta	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	43
1.28. Tidak melanggar hak cipta	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	45
1.29. Tidak melanggar hak cipta	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	42
1.30. Tidak melanggar hak cipta	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48
1.31. Tidak melanggar hak cipta	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	48
1.32. Tidak melanggar hak cipta	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	42
1.33. Tidak melanggar hak cipta	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
1.34. Tidak melanggar hak cipta	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	47
1.35. Tidak melanggar hak cipta	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	45
1.36. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	45
1.37. Tidak melanggar hak cipta	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	44
1.38. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
1.39. Tidak melanggar hak cipta	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
1.40. Tidak melanggar hak cipta	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	39
1.41. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
1.42. Tidak melanggar hak cipta	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	46
1.43. Tidak melanggar hak cipta	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	48
1.44. Tidak melanggar hak cipta	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	41
1.45. Tidak melanggar hak cipta	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	42
1.46. Tidak melanggar hak cipta	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	47
1.47. Tidak melanggar hak cipta	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	43
1.48. Tidak melanggar hak cipta	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	49
1.49. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	41
1.50. Tidak melanggar hak cipta	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	42
1.51. Tidak melanggar hak cipta	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	45
1.52. Tidak melanggar hak cipta	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	49
1.53. Tidak melanggar hak cipta	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	40
1.54. Tidak melanggar hak cipta	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	53
1.55. Tidak melanggar hak cipta	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	37
1.56. Tidak melanggar hak cipta	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	53
1.57. Tidak melanggar hak cipta	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	41
1.58. Tidak melanggar hak cipta	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
1.59. Tidak melanggar hak cipta	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	47
1.60. Tidak melanggar hak cipta	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	42
1.61. Tidak melanggar hak cipta	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	42

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



3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	48
62	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	48
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	52
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	42
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	42
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	37
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	51
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	44
2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	54
3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	56
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	50
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	52
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	40
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	37
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	35
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	36
3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	42
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	42
3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	42
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	45
4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	41
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	52
3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	46
3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	47
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	42
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	39
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	42
3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	47
3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	52
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	39
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	44
2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	37
3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	52
3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	38
107	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	38
108	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	35
109	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	50
110	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	38
111	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	40
112	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	50
113	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	43
114	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	38
115	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	46
116	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	46
117	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	36
118	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	46
119	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
120	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
121	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	51
122	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	53

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  - 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.







4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	66
50	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	73
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	65
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	73	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	75	
54	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63	
55	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	71	
56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
57	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	72	
58	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	63	
59	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	71	
60	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	67	
61	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	67	
62	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	69	
63	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	67	
64	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	67	
65	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	70	
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	74	
67	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62	
68	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	66	
69	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	70	
70	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	67	
71	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	67	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
73	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	71	
74	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	71	
75	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62	
76	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	71	
77	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	71	
78	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	62	
79	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	71	
80	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	64	
81	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	69	
82	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	67	
83	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	67	
84	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	70	
85	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	65	
86	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	71	
87	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64	
88	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	69	
89	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	69	
90	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65	
91	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	67	
92	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	67	
93	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	63	
94	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	69	
95	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	64	
96	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	68	
97	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	68	
98	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	66	
99	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	70	
100	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	68	
101	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	65	
102	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	68	

Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

1. Dianggap sebagai atau seluruhnya tulisan 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.

102	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	74
103	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	66
104	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	68
105	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	69
106	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	65	
107	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	67
108	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	66
109	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	65
110	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	67
111	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	64	
112	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	73
113	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	67	
114	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	66	
115	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	72
116	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	69
117	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	72
118	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	69
119	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	68
120	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	66
121	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	69
122	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	67



- 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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU

## UJI SKEWNESS DAN KURTOSIS

Descriptive Statistics

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
					Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
122	60,00	78,00	68,1639	3,50763	,069	,219	-,082	,435
122	35,00	56,00	44,2459	4,58584	,291	,219	-,216	,435
122								

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

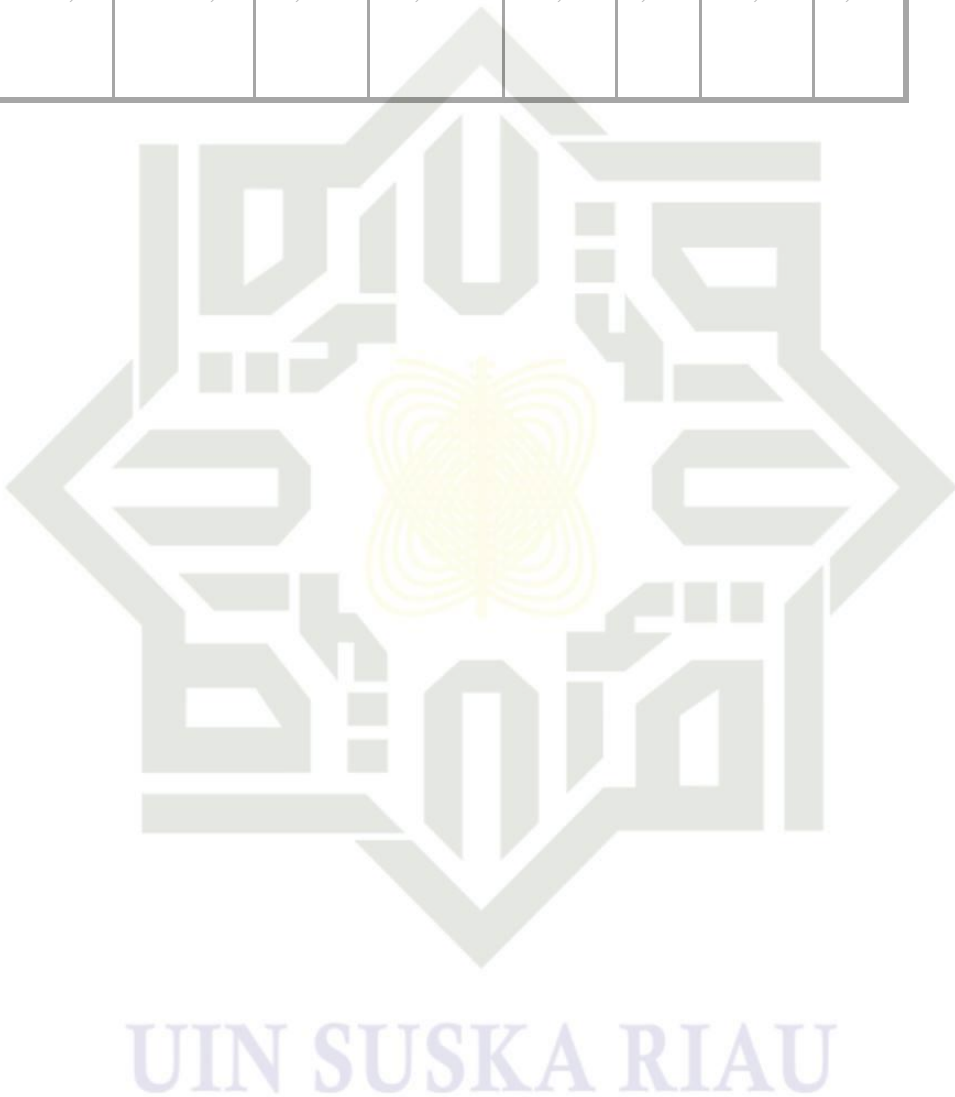
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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



UIN SUSKA RIAU





# LAMPIRAN H

## UJI LINEARITAS

UIN SUSKA RIAU

© 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.



UIN SUSKA RIAU

## UJI LINEARITAS

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
semangat Korpensi	122	100,0%	0	0,0%	122	100,0%

### Report

	Mean	N	Std. Deviation
68,0000	68,0000	2	2,82843
68,5000	68,5000	2	4,94975
65,2000	65,2000	5	2,58844
65,2000	65,2000	5	2,48998
67,7500	67,7500	4	4,34933
68,6667	68,6667	6	3,01109
68,0000	68,0000	8	5,70714
67,0556	67,0556	18	3,07690
67,4000	67,4000	5	3,20936
68,5455	68,5455	11	1,80907
69,3333	69,3333	9	4,58258
70,1000	70,1000	10	2,46982
68,4545	68,4545	11	3,83050
68,2857	68,2857	7	4,30946
68,3333	68,3333	3	3,05505
69,6667	69,6667	3	4,16333
69,5000	69,5000	2	,70711
66,2000	66,2000	5	2,58844
71,0000	71,0000	3	4,00000
71,0000	71,0000	1	.
71,0000	71,0000	2	,00000
Total	68,1639	122	3,50763

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	245,977	20	12,299	1,000	,470
Between Groups	Linearity	75,765	1	75,765	6,158	,015
	Deviation from Linearity	170,212	19	8,959	,728	,782
Within Groups		1242,744	101	12,304		
Total		1488,721	121			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
	,226	,051	,406	,165

**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.



## UJI HIPOTESIS

### Correlations

	Semangat	kompensasi
Pearson Correlation	1	,226*
Sig. (2-tailed)		,012
N	122	122
Pearson Correlation	,226*	1
Sig. (2-tailed)	,012	
N	122	122

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, 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 J

## SURAT PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© 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.



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.

KEMENTERIAN AGAMA RI  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS PSIKOLOGI  
 كلية علم النفس  
 FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Simpang Baru Kec. Tampan Pekanbaru- Riau 28293 PO. Box. 1004  
 Telp.(0761) 588994, Fax. (0761) 588994 Website : http://fpsi.uin-suska.ac.id E-mail : fpsi@uin-suska.ac.id

: Un.04/F.VI/PP.00.9/2357/2018 Pekanbaru, 24 Oktober 2018  
 : Biasa  
 : -  
 : Mohon Izin Prariset

Kepada  
 Yth. Rumah Sakit Jiwa Tampan  
 Pekanbaru - Riau

Assalamu'alaikum wr. wb.  
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Susilawati  
 NIM : 11361202296  
 Jurusan : Psikologi  
 Semester : XI (sebelas)

ditugaskan untuk melakukan prariset di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Semangat Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Riau"*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin prariset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.  
 Dekan,



Prof. Dr. Hairunas., M.Ag  
 NIP 19720828 200604 1 002



Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# PEMERINTAH PROVINSI RIAU RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN

Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Pekanbaru Telp. (0761) 63240  
Fax. (0761) 63239 E-mail : rstampam@yahoo.com

## LEMBAR DISPOSISI

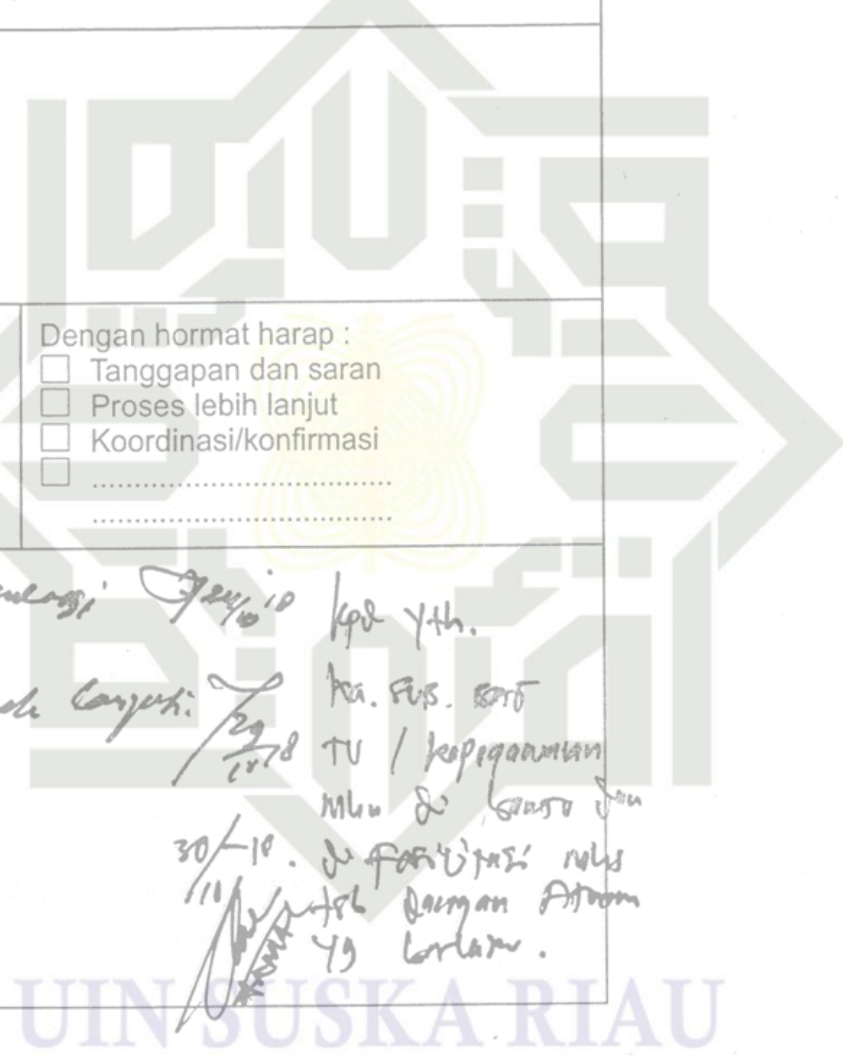
Diterima Tgl: 25 Oktober 2018 No. Agenda: 84-07 Sifat : <input type="checkbox"/> Sangat Segera <input type="checkbox"/> Segera <input type="checkbox"/> Rahasia	Dari : <i>UIN Suska</i> Kepada : <i>UIN Suska</i> Tanggal : <i>25/10/18</i> Perihal : <i>izin P raeriset</i>
--	---

Disuskan kepada Sdr : <i>Kabir yang dike</i> Dan diteruskannya <i>Kabir Bida</i>	Dengan hormat harap : <input type="checkbox"/> Tanggapan dan saran <input type="checkbox"/> Proses lebih lanjut <input type="checkbox"/> Koordinasi/konfirmasi <input type="checkbox"/> ..... .....
--	--

Catatan : <i>TL rri. regulasi 24/10 kpd yth.</i> <i>lengkap di bundle lengkap.</i> <i>29/10/18</i> <i>30/10. di fasilitasi oleh</i> <i>11/10/18</i> <i>49 berlalu.</i>	<i>Ka. Pus. 2018</i> <i>TU / kepegawaian</i> <i>Mlu di Gasto Jan</i> <i>49 berlalu.</i>
--	--

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Di larang 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. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA RI  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS PSIKOLOGI  
 كلية علم النفس  
 FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : http://fpsi.uin-suska.ac.id E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

: Un.04/F.VI/PP.00.9/1941 /2019 Pekanbaru, 6 Agustus 2019  
 : Biasa  
 : -  
 : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada  
 Yth. Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampan  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Susilawati  
 NIM : 11361202296  
 Jurusan : Psikologi  
 Semester : XIII (tiga belas)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Semangat Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau."*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.  
 Kuasa Dekan,



Drs. Hj. Zulhidah, M.Pd  
 NIP. 19660423 199403 2 001

Surat Kuasa  
 No. Un.04/F.VII/KP.07.6/1849/2019

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 mengumumkannya 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

### PEMERINTAH PROVINSI RIAU RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN

Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Pekanbaru Telp. (0761) 63240  
Fax. (0761) 63239 E-mail : rstampam@yahoo.com

## LEMBAR DISPOSISI

Surat dari : UIN Suska Riau No. Surat : 00-9/194/2019 Tanggal Surat : 13-08-2019	Diterima Tgl: 13-Agustus-2019 No. Agenda : 1256. Sifat : <input type="checkbox"/> Sangat Segera <input type="checkbox"/> Segera <input type="checkbox"/> Rahasia
Tujuan : Mohon izin Tryout/ Penelitian dan Susilawati.	Dengan hormat harap : <input type="checkbox"/> Tanggapan dan saran <input type="checkbox"/> Proses lebih lanjut <input checked="" type="checkbox"/> Koordinasi/konfirmasi <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> .....
Ditruskan kepada Sdr : Nama : <u>Kusni Jajadi</u> Seterusnya : <u>Rusli Biki</u>	Catatan : 2. seri. reguler 7B/5 surat l' tawak lengkap 16/8/19 a. sub. bag. TU / keptan dan kearsifannya kea mis drb usula panyambalan dan penulisananya, berdasar tem pengulas / asuhan bertawar 20/-19 Dns. Armanal.

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