

**HUBUNGAN PENGHARGAAN PERSONIL DAN LOYALITAS
PERSONIL DENGAN BURNOUT PEKERJAAN DI
DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS
POLDA SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**ANDIKA SEMBIRING
NPM. 181804004**



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Penghargaan Personil dan Loyalitas Personil dengan Burnout Pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara

Nama : Andika Sembiring

NPM : 181804004

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. M. Rajab Lubis., MS



Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS. Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 20 November 2020

Yang menyatakan,



Andika Sembiring
Andika Sembiring

ABSTRAK

HUBUNGAN PENGHARGAAN PERSONIL DAN LOYALITAS PERSONIL DENGAN BURNOUT PEKERJAAN DI DIREKTORAT RESEKRE KRIMINAL KHUSUS POLDA SUMATERA UTARA

ANDIKA SEMBIRING
NPM. 181804004

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan penghargaan Personil, loyalitas Personil dengan burnout pekerjaan pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif korelatif dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel terpilih sebanyak 40 orang, metode pengumpulan data menggunakan skala penghargaan Personil dan loyalitas Personil, burnout pekerjaan. Analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) ada hubungan positif yang signifikan penghargaan Personil dengan burnout pekerjaan Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh koefisien koefisien $r_{x1y} = 0,982$ dan $p < 0,01$; (2) Ada hubungan positif yang signifikan loyalitas Personil dengan burnout pekerjaan pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien koefisien $r_{x2y} = 0,983$ dan $p < 0,01$; untuk kedua hipotesis di atas digunakan teknik analisis product moment; (3) Ada hubungan positif yang signifikan penghargaan Personil, loyalitas Personil dengan burnout pekerjaan pada personil Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien koefisien $F = 595,316$ dan R (koefisien regresi) = 0,985 sedangkan $R^2 = 0,970$ dengan 0,000 ($p < 0,01$). Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar 2,10599 Angka akurasinya adalah $100\% - 2,10599 = 97,894\%$. Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah menggunakan analisis Regresi Berganda.

Kata kunci : penghargaan Personil, loyalitas Personil, burnout pekerjaan

ABSTRACT

CORRELATION EMPLOYEE AWARD AND EMPLOYEE LOYALTY AND BURNOUTS WORK IN THE DIRECTORATE RESEARCE POLDA SPECIAL CRIMINALS NORTH SUMATERA

ANDIKA SEMBIRING
NPM. 181804004

This study aims to determine whether there is a relationship employee rewards, employee loyalty and job burnout at the North Sumatra Police Special Criminal Research Directorate. The research method is quantitative descriptive correlative type with a correlative study pattern by placing the research variables into two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The study population was the Directorate of Special Criminal Investigation at the North Sumatra Regional Police. The sampling technique used was proportional random sampling technique with a selected sample size of 40 people, the data collection method used a scale of employee rewards and employee loyalty, job burnout. Analysis of the research data shows that (1) there is a significant positive relationship employee rewards and job burnout of the North Sumatra Police Special Criminal Research Directorate, as indicated by the coefficient of $r_{x1y} = 0.982$ and $p < 0.01$; (2) There is a significant positive relationship employee loyalty and job burnout at the North Sumatra Regional Police Special Criminal Directorate as indicated by the coefficient $r_{x2y} = 0.983$ and $p < 0.01$; For the two hypotheses above, the product moment analysis technique is used; (3) there is a significant positive relationship employee rewards, employee loyalty and job burnout of the personnel of the North Sumatra Police Special Criminal Investigation Directorate as indicated by the coefficient of $F = 595.316$ and R (regression coefficient) = 0.985 while $R^2 = 0.970$ with 0.000 ($p < 0.01$). Furthermore, the Standard error of estimate (SEE) of 2.10599 The accuracy rate is $100\% - 2,10599 = 97.889\%$. The third hypothesis in this study is to use multiple regression analysis.

Keywords: Personnel rewards, Personnel loyalty, job burnout

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan berkat karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Hubungan Penghargaan Personil Dan Loyalitas Personil Dengan Burnout Pekerjaan Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara”.

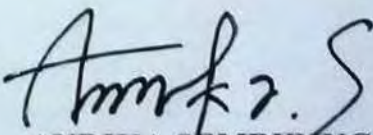
Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat akademis guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area (UMA). Dalam penyusunan tesis ini, peneliti sangat bersyukur karena mendapat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak dan oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc yang telah memberi kesempatan kepada saya selaku peneliti untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana di Universitas Medan Area.
2. Direktur Pascasarjana Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S yang telah memberikan pembinaan kepada peneliti untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Medan Area.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., yang telah mendidik dan membina peneliti selama menjalani pendidikan di Magister Psikologi Universitas Medan.

4. Dr. M. Rajab Lubis, MS dan Dr. Sjahril Effendy P, M.Si,MA,M.Psi,MH selaku pembimbing tesis yang telah banyak memberikan bimbingan yang penuh kasih dalam proses penyelesaian penelitian ini.
5. Kepada Orang Tua yang mendukung serta memberikan doa dan membantu peneliti dalam menyelesaikan pendidikan.
6. Seluruh responden dan informan yang telah bersedia bekerja sama menjadi subjek penelitian sehingga penelitian ini selesai.
7. Kepada rekan-rekan di Universitas Medan Area Prodi Magister Psikologi angkatan tahun 2018 yang saling membantu dan memotivasi agar penelitian berjalan dengan lancar.
8. Seluruh staf dan pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang juga telah ikut berpartisipasi, mendukung serta membimbing peneliti selama menyelesaikan perkuliahan serta membantu dalam penelitian tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran dan kritik yang bersifat konstruktif sangat diharapkan peneliti dari pembaca demi penyempurnaan untuk tesis ini. Akhir kata penulis ucapkan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Medan, Juli 2020
Penulis


ANDIKA SEMBIRING
NPM. 181804004

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah.....	13
1.5. Tujuan Penelitian	13
1.6. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN TEORI.....	15
2.1. Kerangka Teori	15
2.1.1. Penghargaan Personil	15
A. Pengertian Penghargaan.....	15
B. Jenis Penghargaan	18
C. Tujuan Pemberian Penghargaan.....	21
D. Manfaat Penghargaan.....	23
E. Dimensi Penghargaan	24
F. Indikator Penghargaan	25
G. Norma Pemberian Penghargaan.....	25
2.1.2. Loyalitas Kerja	26
A. Pengertian Loyalitas Kerja.....	26
B. Aspek Loyalitas Kerja	28
C. Indikator Loyalitas Kerja.....	31
D. Faktor Loyalitas Kerja.....	32
2.1.3. Burnout Pekerjaan	33
A. Pengertian Burnout Pekerjaan.....	33
B. Ciri-ciri <i>burnout</i>	36
C. Faktor Penyebab <i>Burnout</i>	37
D. Aspek <i>Burnout</i>	43

2.1.4. Hubungan Stabilitas Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Burnout Pekerjaan.....	46
2.2. Kerangka Konseptual.....	48
2.3. Hipotesis	49
BAB III. METODE PENELITIAN.....	50
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian	50
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	50
3.3. Populasi dan Sampel.....	52
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	53
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	60
3.6. Metode Analisis Data	62
BAB IV. METODE PENELITIAN	66
4.1. Orientasi Kanchah.....	66
4.2. Persiapan Penelitian.....	67
4.3. Pelaksanaan Penelitian.....	78
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian	78
4.5. Pembahasan	87
BAB V. PENUTUP.....	100
5.1. Kesimpulan	100
5.2. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blue Print</i> Instrumen Penghargaan Personil.....	56
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Instrumen Loyalitas Personil.....	57
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Instrumen Burnout Pekerjaan.....	5
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Instrumen Penghargaan Personil (Sebelum Ujicoba).....	69
Tabel 4.2. Distibusi Pernyataan Loyalitas Personil (sebelum uji coba)	70
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Skala Burnout Pekerjaan (sebelum uji coba)	72
Tabel 4.4. Distribusi Pernyataan Skala Penghargaan Personil (setelah uji coba).....	73
Tabel 4.5. Distribusi Pernyataan Loyalitas Personil (setelah uji coba)	75
Tabel 4.6. Distribusi Pernyataan Skala Burnout Pekerjaan (setelah uji coba)	77
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Shapiro – Wilk Z.....	79
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Z.....	80
Tabel 4.9. Hasil Uji Linieritas Hubungan.....	81
Tabel 4.10. Ringkasan Hasil Analisis Data	83
Tabel 4.11. Hasil Analisis Data Mean Empirik.....	85
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai rata-rata Empirik.	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rancangan Penelitian.....	48
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi	107
Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	110
Lampiran 3. Data Sebaran Angket.....	117
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Penghargaan Personil)	127
Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Loyalitas Personil)	129
Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Burnout Pekerjaan)	132
Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Penghargaan Personil.....	135
Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Loyalitas Personil	140
Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan	143
Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Penghargaan Personil.....	146
Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Loyalitas Personil.....	148
Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan.....	150
Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	152
Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian	159
Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian	167
Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas	170
Lampiran 17. Uji Linearitas.....	173
Lampiran 18. Uji Homogenitas	175
Lampiran 19. Uji Hipotesis.....	176
Lampiran 20. Tabel Konsultasi.....	179

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian ini tepat pada waktunya.

Adapun judul dari laporan hasil penelitian yang nantinya menjadi tesis ini adalah “Hubungan Penghargaan Personil Dan Loyalitas Personil Dengan Burnout Pekerjaan Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara”. Laporan hasil penelitian ini merupakan suatu syarat untuk dapat memperoleh kesempatan mengadakan seminar hasil penelitian dan kemudian dilanjutkan melakukan ujian sidang meja hijau.

Penulis menyadari bahwa laporan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang dialami oleh peneliti dalam menyiapkan laporan hasil penelitian ini. Keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan hasil penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga laporan hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca terutama dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya dalam bidang Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi dan apabila dalam penulisan laporan hasil penelitian ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan maka penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga kebaikan yang diberikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa, Amiiin.

Medan, Juli 2020
Penulis

ANDIKA SEMBIRING
NPM. 181804004

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah.....	12
1.4. Rumusan Masalah	13
1.5. Tujuan Penelitian	13
1.6. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II. KAJIAN TEORI	16
2.1. Kerangka Teori	16
2.1.1. Penghargaan Personil.....	16
A. Pengertian Penghargaan	16
B. Jenis Penghargaan	19
C. Tujuan Pemberian Penghargaan.....	22
D. Manfaat Penghargaan	24
E. Dimensi Penghargaan.....	25
F. Indikator Penghargaan	26
G. Norma Pemberian Penghargaan.....	26
2.1.2. Loyalitas Kerja	27
A. Pengertian Loyalitas Kerja	27
B. Aspek Loyalitas Kerja	29
C. Indikator Loyalitas Kerja.....	31
D. Faktor Loyalitas Kerja	33
2.1.3. Burnout Pekerjaan	34
A. Pengertian Burnout Pekerjaan.....	34
B. Ciri-ciri <i>burnout</i>	37
C. Faktor Penyebab <i>Burnout</i>	38
D. Aspek <i>Burnout</i>	44
2.1.4. Hubungan Stabilitas Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Burnout Pekerjaan	47

2.2. Kerangka Konseptual	49
2.3. Hipotesis	50
BAB III. METODE PENELITIAN	51
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	51
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	51
3.3. Populasi dan Sampel	53
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	54
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	61
3.6. Metode Analisis Data	63
BAB IV. METODE PENELITIAN	68
4.1. Orientasi Kancha	68
4.2. Persiapan Penelitian	69
4.3. Pelaksanaan Penelitian	80
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian	80
4.5. Pembahasan	89
BAB V. PENUTUP	102
5.1. Kesimpulan	102
5.2. Saran.....	103
Daftar Pustaka	105
Lampiran	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi	105
Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	108
Lampiran 3. Data Sebaran Angket.....	115
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Penghargaan Personil).....	121
Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Loyalitas Personil)	123
Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Burnout Pekerjaan)	125
Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Penghargaan Personil	127
Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Loyalitas Personil.....	131
Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan	134
Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Penghargaan Personil.....	137
Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Loyalitas Personil	139
Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan.....	141
Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	143
Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian	149
Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian	150
Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	151
Lampiran 17. Uji Linearitas	155
Lampiran 18. Uji Hipotesis	157
Lampiran 19. Tabel Konsultasi	161

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blue Print</i> Instrumen Penghargaan Personil	52
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Instrumen Loyalitas Personil	54
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Instrumen Burnout Pekerjaan.....	55
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Instrumen Penghargaan Personil (Sebelum Ujicoba).....	64
Tabel 4.2. Distibusi Pernyataan Loyalitas Personil (sebelum uji coba)	65
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Skala Burnout Pekerjaan (sebelum uji coba)	66
Tabel 4.4. Distribusi Pernyataan Skala Penghargaan Personil (setelah uji coba)	68
Tabel 4.5. Distribusi Pernyataan Loyalitas Personil (setelah uji coba)	70
Tabel 4.6. Distribusi Pernyataan Skala Burnout Pekerjaan (setelah uji coba)	71
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Shapiro – Wilk Z	74
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Z	75
Tabel 4.9. Hasil Uji Linieritas Hubungan	76
Tabel 4.10. Analisis Regresi Berganda.....	78
Tabel 4.11. Ringkasan Hasil Analisis Data.....	79
Tabel 4.12. Hasil Analisis Data Mean Empirik.....	81
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai rata-rata Empirik.	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rancangan Penelitian.....	45
-------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja Personil. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Dengan kata lain, kesesuaian antara posisi seseorang terhadap pekerjaannya menentukan kelancaran suatu perusahaan.

Beberapa fakta berikut ini menunjukkan rendahnya sistem *reward* dan *punishment* pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka didunia menunjukkan bahwa pertumbuhan dan daya kompetitif yang dimiliki dihasilkan melalui kompetensi khusus yang diciptakan melalui pengembangan keterampilan tinggi bagi Personil, kekhasan kultur organisasi, sistem maupun proses manajemennya. Weatherly (2003) menemukan sekitar 85 persen dari nilai pasar perusahaan (kinerjanya) ditentukan oleh SDM. Faktanya, praktik manajemen pada tataran proses organisasional justru masih menunjukkan rendahnya perhatian terhadap peran SDM. Tekanan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan semakin sulit diprediksi cenderung dihadapi

dengan melakukan perubahan struktural dan kultural yang tetap menonjolkan investasi fisik terutama teknologi dan peralatan. Berbagai macam keadaan ini mempengaruhi kinerja individu dan kenyamanan individu dalam organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kenyamanan dan kestabilan pada individu didalam perusahaan akan mencegah sikap jenuh dalam pekerjaan. Pekerjaan yang biasanya rutin dilakukan dengan jenis yang sama itu, akan membuat individu merasa jenuh dan bosan terhadap aktivitas yang sama. Kejenuhan itu dinamakan sikap burnout pekerjaan.

Burnout pada pekerjaan adalah konsep penting pada tahun 1970-an, dan itu membuktikan suatu hal yang sangat penting tentang pengalaman orang-orang dengan pekerjaan mereka. Hal ini tersebut terus berlanjut hingga hari ini, sejak 35 tahun diperkenalkan ke literatur psikologi dan wacana budaya. Baik dulu maupun sekarang, *burnout* telah menjadi konsep yang tampaknya nyata terjadi pada pengalaman banyak orang. *Burnout* sebagai masalah sosial yang layak diperhatikan dan bagaimana melakukannya. *Burnout* secara global merupakan fenomena penting dan terkenal (Schaufeli, 2009).

Burnout dapat dijelaskan pada konsep yang berupa respon terhadap stres antarpribadi pada pekerjaan, di mana kelebihan *interpersonal stressors* berakibat pada perubahan sikap dan perilaku terhadap mereka. Lebih khusus, *burnout* telah didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan prestasi pribadi yang berkurang, yang dapat terjadi diantara individu yang bekerja dengan orang-orang dalam beberapa kapasitas (Maslach dan Jackson, 1986).

Salah satu faktor yang menyebabkan burnout adalah karena tekanan kerja yang tinggi (*job demand*). *Job demand* menggambarkan karakteristik pekerjaan yang berpotensi membangkitkan ketegangan, dalam kasus di mana pekerjaan tersebut melebihi kemampuan adaptif Personil. Khususnya, tuntutan pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan fisik dan / atau upaya psikologis (kognitif atau emosional) dari Personil dan berdampak pada fisiologis tertentu atau biaya psikologis (misalnya: kelelahan) (Hockey, 1997).

Kelelahan dalam melakukan ataupun mengerjakan suatu pekerjaan adalah suatu keadaan yang sering dialami oleh setiap individu dalam kehidupan kerjanya. Kelelahan dapat terlihat dalam berbagai macam bentuk, yang salah satu diantaranya adalah stres. Stres merupakan fenomena yang sering dialami tidak terkecuali oleh para Personil sebuah organisasi ataupun lembaga. Stres yang dialami secara berkepanjangan akan mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis. Dengan seringnya terjadi kelelahan dan stres dalam pekerjaan akan membuat individu merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Kejenuhan itu dinamakan atau disebut *burnout*. Keadaan seperti ini disebut *burnout*. Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi instansi/organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mohammad Bagher Gorji tahun 2011 tentang Status Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja (*Job Performance*) Pada Pegawai Bank menunjukkan bahwa 30,75% pegawai rata-rata mengalami kejenuhan kerja,

menekankan bahwa kejenuhan kerja (*Burnout*) ini dirasakan oleh pegawai yang sudah bekerja antara 3–5 tahun, dan lebih dominan terjadi pada jenis kelamin laki–laki. Sedangkan hasil Penelitian menunjukkan adanya kejenuhan tinggi pada pegawai yang berakibat pada kinerja pegawai, ini berarti kinerja pegawai menurun karena kejenuhan kerja meningkat.

Berdasarkan sumber yang diungkapkan oleh Kleiber & Enzmann (Schaufely & Buunk) dalam Widiastuti dan Astuti (2012) menyatakan bahwa dari 2.946 publikasi mengenai kejenuhan kerja (*burnout*), 43% kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi pada bidang kesehatan (perawat, dokter dan tenaga kesehatan lainnya) dan pekerja sosial, 32% kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi pada pengajar atau bidang pendidikan, 9% kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi pada bidang administrasi dan manajemen, 4% kejenuhan kerja (*burnout*) pada pengacara dan polisi dan 12% kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi pada kelompok lain seperti siswa atau pelajar, pasangan yang telah menikah dan pemeluk agama.

Kejenuhan kerja (*burnout*) adalah suatu keadaan dimana kondisi fisik, mental dan emosional yang sangat drop yang disebabkan karena situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka waktu yang panjang. Perawat yang memiliki kejenuhan kerja (*burnout*) biasanya disebabkan karena kurangnya control, ekspektasi kerja yang tidak jelas, dinamika ruang kerja yang fungsional, ketidaksesuaian dalam nilai, pekerja yang tidak diskusi dan aktivitas perawat yang ekstrim (*overload*), (Muslihudin dalam Maharani, 2012).

Kejenuhan kerja (*burnout*) biasanya terjadi pada tenaga kerja yang bekerja secara monoton, pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang, tidak menarik dan bervariasi, namun ada kalanya kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi atau muncul dari suatu pekerjaan yang dianggap menarik dan meng-asyikkan (Anies dalam Pardede, 2009). Individu yang berada dalam kondisi jenuh seringkali membuat pikiran mulai terasa penuh dan kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan terjadinya kelelahan mental, emosional, kemudian mulai kehilangan minat dalam pekerjaan dan motivasi kerja dan pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup menjadi menurun (*National Safety Council /NSC*) dalam Maharani, 2012). Kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan suatu hal yang umum terjadi didalam pekerjaan, apapun profesi pekerjaannya dokter, perawat, pegawai kantoran, kuli bangunan semua pekerjaan memiliki kemungkinan yang beresiko memiliki beban kerja dan stress kerja yang tinggi (Dale dalam Maharani, 2012).

Individu yang mengalami kejenuhan kerja (*burnout*) akan ditandai dengan empat kondisi yaitu (a) kelelahan fisik yang ditandai dengan mudah lelah, mudah mengalami sakit kepala, sering mengalami mual, perubahan pola makan, perubahan pola tidur dan merasa tenangnya terkuras secara berlebihan. (b) kelelahan dalam bentuk emosional yang ditandai dengan munculnya rasa depresi, frustasi, merasa terperangkap di dalam tugas, apatis, mudah marah, mudah sedih dan merasa tidak berdaya. (c) kelelahan dalam bentuk mental atau sikap yang berupa perasaan negatif pada orang lain dan bersikap sinis pada orang lain, berpandangan negatif pada diri sendiri dan

pekerjaan. (d) perasaan dimana individu merasa tidak mampu mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya dan kehidupannya (Leats & Stolar dalam As'ad dan Sutjipto, 2000).

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian Personil, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

SDM yang berkualitas sendiri merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016:4). Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk menciptakan SDM yang berkualitas yaitu melalui penerapan *reward* dan *punishment*. Hubungan timbal balik yang seimbang antara perusahaan dengan karyawan harus dilaksanakan. Perusahaan membutuhkan tenaga Personil untuk melaksanakan aktivitas perusahaan yang menjadi kegiatan utama dari perusahaan. Perusahaan harus mampu membina dan

mengembangkan daya tahan dan keuletan dari Personil yang menjalankan kegiatan perusahaan dengan memberikan reward atau penghargaan untuk tujuan sebagai penghargaan terhadap Personil yang menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal.

Penerapan *reward* dan *punishment* sangat penting diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja Personil, karena melalui penerapan *reward* dan *punishment* Personil akan menjadi lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Koencoro, 2013:2). *Reward* digunakan untuk meningkatkan kinerja Personil supaya giat, semangat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, Personil akan lebih bersemangat secara maksimal dalam bekerja. Sedangkan *punishment* digunakan untuk menanggulangi ketika Personil yang melanggar atau menghambat kewajibannya sehingga nantinya dapat menyebabkan tidak tercapainya kontrak kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja (Oemar, 2007:127). Begitu pula sebaliknya, apabila sebuah *reward* dan *punishment* kurang di terapkan di suatu perusahaan akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, diantaranya pegawai mempunyai kemampuan tetapi tidak bergairah untuk bekerja, rendahnya tingkat disiplin, tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai atas prestasi kerja dan adanya kecendrungan tidak mematuhi ketentuan atau perintah.

Peningkatan kinerja Personil akan membawa kemajuan bagi perusahaan untu bertahan dalam suatu keadaan persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh

karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja Personil merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan diperlukan kinerja pegawai yang berkualitas, dalam arti kata dia harus memiliki kapasitas yang memang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kriteria-kriteria tertentu, berdasarkan pada apa yang dikehendaki oleh perusahaan tersebut. Dengan kata lain pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana pegawai mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai sebagai pelaksana pekerjaan akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sementara perusahaan tentunya diharapkan dapat memberikan penghargaan yang setimpal dari apa yang telah dilakukan seorang pegawai. Untuk itu ketergantungan antara dua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar.

Secara teoritis, dikenal banyak sistem *reward* dan *punishment* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan. (Gibson, dkk.2000) dalam Wibowo (2007) menyatakan tujuan utama penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Hazil (2002) mendefinisikan *reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan

terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* kinerja Personil dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Tujuan yang direncanakan perusahaan sangatlah membutuhkan yang namanya loyalitas dari seluruh Personilnya dan tidak setengah-setengah menuangkan potensinya pada perusahaan.

Perusahaan yang bergerak dan melaksanakan kegiatan bisnis dalam bidang apapun tentunya memerlukan Personil, dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dipelihara dengan baik oleh perusahaan agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang Personil mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas Personil menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Loyalitas Personil merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Personil yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Gilbert (dalam Kadarwati 2003) berpendapat agar Personil mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil

perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberi tahukan pada Personil tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para Personil. Resimin (1988) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai *total self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan.

Terciptanya loyalitas Personil yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan Personil tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan Personil untuk berprestasi, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan Personil mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga loyalitas Personil adalah dengan memberikan balas jasa. Balas jasa yang diberikan yaitu berupa kompensasi ataupun penghargaan. Diasumsikan dan pada kenyataannya setiap Personil yang mendapatkan penghargaan dari perusahaan akan menjaga loyalitas dan kredibilitas dirinya pada perusahaan. Hal ini menandakan bahwa penghargaan dan loyalitas Personil memiliki hubungan. jika seorang individu yang bekerja telah memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan, itu menandakan bahwa kenyamanan individu yang bekerja telah maksimal dan terhindar dari kejenuhan terhdap pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan begitu pentingnya penerapan *penghargaan Personil dan loyalitas Personil* untuk menciptakan kinerja dan kenyamanan kerja Personil, maka itu penulis tertarik mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan Penghargaan Personil Dan Loyalitas Personil Dengan Burnout Pekerjaan Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berkaitan dengan kajian penelitian dapat diidentifikasi masalah yang ada dilapangan yang diantaranya adalah:

1. Sering dan banyaknya keluhan yang datang dari Personil mengenai tugas dan pekerjaan yang diberikan.
2. Muncul penurunan kinerja yang ditandai dari menurunnya kaulitas dan kuantitas hasil pekerjaan.
3. Individu yang bekerja lebih sering mengeluh dengan kebijakan dan keputusan perusahaan.
4. Individu yang bekerja sering menampilkan kegiatan yang tidak sesuai dengan SOP atau tugas dari perusahaan atau organisasi terkait.
5. Individu yang bekerja sering menampilkan kinerja yang tidak tuntas karena tidak suka dengan posisi kerjanya.
6. Individu yang bekerja sering mengeluh dan tidak puas dengan apa yang diberikan perusahaan padanya

7. Individu yang bekerja sering menolak dengan perubahan kebijakan atau proses rotasi posisi pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terlihat dengan jelas bahwa individu yang bekerja memiliki banyak tantangan dan kendala yang perlu mendapat perhatian untuk dicari solusi pengentasannya. Salah satu permasalahan umum adalah kejenuhan terhadap pekerjaan. Individu yang telah mengalami kejenuhan dalam bekerja akan mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi ataupun penghargaan penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil. Maka dari itu penghargaan akan mempengaruhi loyalitas kerja individu dan juga mempengaruhi tingkat kejenuhan dan semangat bekerjanya juga. Masalah yang terjadi termasuk pada masalah yang berkaitan dengan pengembangan kinerja individu pekerja berkaitan dengan sikap burnout pada pekerjaan. Kejenuhan Personil ataupun pegawai dapat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan menghargai pekerjaan Personilnya yang selanjutnya nantinya akan mempengaruhi semangat atau loyalitasnya dalam bekerja. Dengan

kata lain diasumsikan bahwa penghargaan perusahaan memiliki hubungan terhadap tingkat loyalitas pekerjaan Personil dan mempengaruhi sikap burnout bekerja individu. Maka dari itu, selanjutnya penulis membatasi penelitian pada aspek untuk menguji “Hubungan Penghargaan Personil Dan Loyalitas Personil Dengan Burnout Pekerjaan Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara.”

1.4. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan penghargaan personil di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara?
2. Apakah ada hubungan loyalitas kerja personil di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara?
3. Apakah ada hubungan penghargaan personil dan loyalitas kerja personil dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat:

1. Mendeskripsikan gambaran hubungan penghargaan personil dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara.
2. Mendeskripsikan gambaran hubungan loyalitas kerja personil dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara.

3. Membuktikan hubungan penghargaan personil dan loyalitas kerja personil dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi yang kemudian dapat meningkatkan keprofesionalan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, terutama untuk mengetahui bagaimana hubungan penghargaan pegawai dan loyalitas kerja Pegawai dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan akan dapat memberikan gambaran mengenai besaran hubungan penghargaan pegawai dan loyalitas kerja Pegawai dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara. Manfaat yang ditimbulkan adalah memberikan kesimpulan kepada pihak perusahaan mengenai gambaran dan ketentuan yang jelas dalam memberikan tugas pekerjaan dengan memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada pihak Personilnya berkaitan dengan proses reward dan punishment sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menciptakan loyalitas kerja yang maksiman dan menghindari sikap burnout pekerjaan dan memaksimalkan kualitas kinerja untuk perusahaan. Kesesuaian antara

apa yang telah dikerjakan pegawai dengan apa yang diterima dari perusahaan akan memunculkan sikap loyalitas tinggi pada perusahaannya dan juga menampilkan kinerjanya secara optimal dan berkualitas. Selain itu, individu yang bekerja akan semakin baik kinerja dan loyalitasnya jika pimpinan memberikan penghargaan yang layak dan baik dan tidak memberikan efek negatif pada mereka sebagai Personilnya jika melakukan kesalahan dengan menaati segala ketentuan perusahaan.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Penghargaan Personil

A. Pengertian Penghargaan

Sebuah perusahaan atau organisasi memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab kepada Personil dan masyarakatnya. Seiring pemenuhan kewajiban tersebut, hubungan antara organisasi dan Personil sebagai fasilitator pencapai tujuan organisasi atau perusahaan harus dinamis pula. Untuk mewujudkan keselarasan antara kewajiban dan tujuan organisasi atau perusahaan, setidaknya organisasi dapat menghimpun Personilnya untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan menciptakan iklim kerja yang baik. Penciptaan suasana tersebut diharapkan dapat menimbulkan timbal balik dari Personil untuk taat terhadap peraturan yang ditetapkan di tempat kerja. Perwujudan sinergis antara harapan perusahaan dan Personil dapat dilihat dari seberapa berhasil pemenuhan kebutuhan perusahaan dan Personil tersebut dapat terpenuhi. Keinginan perusahaan untuk memajukan Personil itu dapat dipacu melalui penghargaan-penghargaannya yang dapat mendorong Personil supaya berkeinginan untuk berbuat lebih. Penghargaan tersebut dapat berupa penambahan upah, menciptakan pemenuhan kebutuhan keamanan kerja dan perlakuan yang layak sebagai pembangkit minat pekerja.

Proses pembentukan kinerja yang baik yang terjadi pada pegawai merupakan suatu proses organisasi yang terjadi secara spontan. Jika organisasi mempercayai bahwa orang-orang secara alamiah terdorong, organisasi tersebut harus menciptakan lingkungan dan atmosfer yang memelihara dan mendukung motivasi mereka. Artinya, ada alasan yang dapat menyebabkan Personil memiliki keinginan dalam bekerja.

Suatu organisasi memberikan imbalan kepada Personil sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh Personil. Imbalan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap Personil dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja Personil. Selain itu, organisasi memberi imbalan kepada Personil untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Gaji merupakan penghargaan penting yang tidak perlu dipertanyakan lagi. Selain uang, bentuk penghargaan untuk mengidentifikasi dan member penghargaan kinerja yang luar biasa menjadi hal vital, tetapi sering menjadi bagian *Reward System* organisasi yang terabaikan. Uang selalu diutamakan secara jelas jika seseorang ditanya mengenai motivasi mereka. Akan tetapi, penghargaan organisasi formal dan penghargaan sosial yang digunakan secara sistematis oleh *supervisor* dan manajer

merupakan hal yang sangat penting bagi Personil dan keberhasilan organisasi (Luthans 2006,p.243).

Terdapat sejumlah alasan mengapa penghargaan sepenting, atau bahkan lebih penting uang sebagai imbalan untuk Personil saat ini. Ada beberapa bentuk penghargaan yang dapat diberikan dalam jumlah kecil atau besar, dan dalam banyak hal dapat dikontrol oleh manajer. Sebagai contoh, selain penghargaan sosial dan penghargaan formal, manajer dapat memberi Personil kenaikan tanggung jawab.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan loyalitas yang tinggi (Luthans dan Stajkovic, 2006:582). Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak Personil memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut, loyalitas mereka pun meningkat (Luthans, 2006:116).

Semua perusahaan pasti memiliki sistem penghargaan pegawai. Sistem penghargaan (*rewards system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi, (Moorhead dan Griffin, 2013:157).

Sedangkan pendapat lain mengenai sistem penghargaan yaitu menurut Satrohadiwiry (2010:17) yang mengatakan bahwa: "Penghargaan

merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

B. Jenis Penghargaan

Sebagian besar organisasi menggunakan jenis penghargaan yang berbeda. Penghargaan paling umum adalah bayaran dasar (upah atau gaji), sistem insentif, tunjangan, hak istimewa, dan hadiah. Penghargaan-penghargaan ini dikombinasikan untuk menciptakan paket kompensasi (*compensation package*) seorang individu. Moorhead dan Griffin, (2013:159).

1. Bayaran Dasar

Untuk sebagian besar orang, penghargaan yang paling penting untuk bekerja adalah bayaran yang mereka terima. Jelas uang adalah penting karena barang-barang dapat dibeli dengan uang, tetapi uang juga dapat menyimbolkan nilai seorang pegawai. Bayaran adalah sangat penting bagi sebuah organisasi untuk beragam alasan. Untuk satu hal, sistem bayaran yang direncanakan dan dikelola dengan efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Untuk hal lain, kompensasi karawan adalah biaya utama dalam melakukan bisnis sehingga sebuah sistem yang dirancang dengan buruk juga dapat menjadi rencana yang mahal. Akhirnya, karena bayaran dianggap sebagai sumber utama ketidakpuasan pegawai, sebuah sistem yang

dirancang dengan buruk dapat mengakibatkan masalah di area-area lain, seperti perputaran modal dan moral yang rendah. Moorhead dan Griffin, (2013:159).

2. Sistem Insentif

Sistem insentif (*incentive system*) adalah rencana dimana pegawai dimungkinkan untuk memperoleh kompensasi tambahan sebagai imbalan untuk jenis-jenis kinerja tertentu Moorhead dan Griffin, (2013:159). Contoh-contoh program insentif adalah sebagai berikut:

- a. Program kerja-satuan, yang menghubungkan pendapatan pekerja dengan jumlah unit yang diproduksi.
- b. Program pembagian-keuntungan, yang memberikan pendapatan tambahan kepada pegawai atau kelompok kerja untuk ide-ide pengurangan-biaya.
- c. Sistem bonus, yang memberi manajer pembayaran tunai dari dana khusus berdasarkan pada kinerja finansial organisasi atau unit.
- d. Kompensasi jangka-panjang, yang memberi manajer penghasilan tambahan berdasarkan kinerja harga saham, pendapatan per saham, atau pengembalian pada ekuitas.
- e. Rencana bayaran jasa, yang mendasarkan kenaikan bayaran pada kinerja pegawai.
- f. Rencana pembagian-laba, yang mendistribusikan sebagian dari laba perusahaan kepada seluruh pegawai pada tingkat yang telah ditentukan sebelumnya.

- g. Rencana opsi saham pegawai, yang menyisihkan saham dalam perusahaan untuk dibeli pegawai dengan harga lebih murah.

3. Tunjangan

Moorhead dan Griffin, (2013:160) Tunjangan (*benefits*) khusus yang disediakan oleh perusahaan mencakup sebagai berikut:

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja. Baik pada pekerjaan, maupun tidak pada pekerjaan. Waktu bebas pada pekerjaan termasuk makan siang, istirahat, waktu minum kopi, dan waktu membersihkan diri atau bersiap-siap. Waktu tidak bekerja di luar pekerjaan termasuk liburan, cuti sakit, hari besar, dan hari pribadi.
- b. Kontribusi jaminan sosial. Pemberi kerja mengontribusikan separuh dari uang yang dibayarkan ke dalam sistem yang dibentuk di bawah undang-undang yang berlaku.
- c. Kompensasi pengangguran. Orang-orang yang kehilangan pekerjaan mereka atau diberhentikan sementara waktu memperoleh persentase dari upah mereka dari program sejenis asuransi.
- d. Tunjangan cacat dan kesehatan. Pemberi kerja mengontribusikan dana untuk membantu pekerja yang tidak dapat bekerja karena luka-luka pekerjaan atau penyakit.
- e. Program asuransi jiwa dan kesehatan. Sebagian besar organisasi menawarkan asuransi dengan biaya jauh dibawah apa yang bersedia dibayar individu untuk membeli asuransi mereka sendiri.

- f. Rencana pensiun atau berhenti kerja. Sebagian besar organisasi menawarkan rencana untuk memberikan penghasilan tambahan kepada pegawai setelah mereka berhenti bekerja

4. Hak Istimewa

Hak istimewa (*perquisites*) adalah hak yang dihadiahkan kepada anggota organisasi terpilih Moorhead dan Griffin, (2013:159). Contohnya adalah penggunaan pesawat jet, rumah, motor, mobil, tergantung kapabilitas organisasi. Tunjangan ini menambah status penerimanya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover*.

5. Hadiah

Pada banyak perusahaan, pegawai menerima hadiah untuk semua hal, dari senioritas hingga kehadiran sempurna, dari kerusakan nol (kerja berkualitas) hingga saran pengurangan biaya Moorhead dan Griffin, (2013:160). Program hadiah dapat berbiaya tinggi dalam waktu yang dibutuhkan untuk menjalankannya dan dalam uang jika diberikan hadiah uang. Namun, sistem hadiah dapat meningkatkan kinerja dalam kondisi yang tepat.

C. Tujuan Pemberian Penghargaan

Tujuan dari sistem penghargaan pada sebagian besar organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai yang berkualitas. Struktur kompensasi organisasi haruslah adil dan konsisten untuk memastikan kesetaraan perlakuan dan kepatuhan terhadap hukum.

Kompensasi juga harus merupakan penghargaan yang adil untuk kontribusi individu pada organisasi, meskipun dalam sebagian besar kasus kontribusi-kontribusi tersebut sulit, atau justru tidak mungkin, untuk diukur secara objektif. Dengan adanya batasan ini, manajer haruslah adil dan sepiantas mungkin. Akhirnya, sistem tersebut haruslah kompetitif terhadap pasar tenaga kerja eksternal agar organisasi mampu menarik dan mempertahankan pekerja kompeten dalam bidang yang sesuai. Moorhead dan Griffin (2013:158).

Menurut Hasibuan (2007 : 149), tujuan pemberian penghargaan antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama. Ikatan kerja sama formal antara manajer dengan Personil. Personil harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan Kerja. Dengan penghargaan, Personil akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, kebutuhan status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, maka pengadaan penghargaan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika penghargaan yang diberikan cukup besar manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Personil. Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang lebih kompetitif, maka stabilitas Personil akan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian penghargaan cukup besar, maka disiplin Personil akan semakin baik. Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

D. Manfaat Penghargaan

Menurut Mahmudi dalam Purnama (2015:33) manfaat *reward* (Penghargaan) yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan
 - a. Menarik Personil dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
 - b. Untuk memberikan rangsangan agar Personil bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
 - c. Mengikat Personil untuk bekerja pada perusahaan.
2. Manfaat bagi Personil:
 - a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
 - b. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
 - c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
 - d. Untuk meningkatkan status sosial prestige.

E. Dimensi Penghargaan

Dalam penelitian sebelumnya, Reena (2008:4) mengungkapkan terdapat sembilan dimensi-dimensi penghargaan menurut de Beer yang dirangkum dari teori Herzberg:

1. Isi pekerjaan, yaitu mengungkapkan perasaan mengenai jenis pekerjaan yang Personil kerjakan.
2. Pembayaran (gaji atau upah), yaitu kepuasan Personil terhadap gaji mereka.
3. Promosi, yaitu kesempatan yang diberikan organisasi untuk naik ke tingkat jabatan.
4. Pengakuan, yaitu rasa pengakuan yang diterima karyawan serta umpan balik yang Personil terima.
5. Kondisi kerja, merupakan gabungan kelima faktor diatas serta kesempatan bersaing dan relasi interpersonal.
6. Keuntungan merupakan persepsi Personil akan jaminan uang pensiun yang akan ia peroleh, jaminan kesehatan, dan tunjangan serta kepuasan hidup di hari tua.
7. Personal, yaitu perasaan pribadi Personil terhadap pekerjaan.
8. Pemimpin atau supervisor adalah tingkat kepuasan terhadap manajer.
9. Umum, yaitu pemberian kesempatan atau alternatif dalam berkarir, serta tingkat kepuasannya terhadap organisasi.

F. Indikator Penghargaan

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai *reward* menurut Mahmudi dalam Purnama (2015:33):

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial. Penghargaan finansial diberikan kepada anggota organisasi atas apa saja yang telah dikerjakan untuk perusahaan guna bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi nonfinansial yang diberikan dapat menjadi pendukung bagi anggota organisasi dalam meningkatkan kinerja.

G. Norma Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2006 : 112) terdapat empat alternatif norma pemberian penghargaan agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu :

1. *Goal congruance* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, penghargaan

- harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. *Equity* (keadilan). Penghargaan harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka penghargaananya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberikan kontribusi yang rendah maka penghargaananya juga akan rendah.
 3. *Equality* (kemerataan). Penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu / kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
 4. *Kebutuhan*. Alokasi sistem penghargaan kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Penghargaan yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

2.1.2. Loyalitas Kerja

A. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas menurut Kamus umum bahasa Indonesia adalah taat, patuh, dan setia (Poerwadarminta, 2004). Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan

perilaku terbaik (Rasimin, 1988). Lebih lanjut Sudimin (2003), menjelaskan bahwa loyalitas Personil merupakan kesediaan Personil dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama individu tersebut masih berstatus sebagai Personil.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja Personil tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian Personil tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Personil merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Utomo (Tommy *dkk.*, 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para Personil dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para Personil di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para Personilnya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dalam jurnal Maharani *dkk.*, Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang Personil terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti Kesediaan Personil dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai Personil. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005), Suatu kecenderungan Personil untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2003), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

B. Aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja Personil tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja Personil. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan Personil maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi *dkk.* 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan Personil antara lain:

1. *Taat pada peraturan.* Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. *Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.* Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan Personil. Kesanggupan Personil untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. *Kemauan untuk bekerja sama.* Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. *Rasa memiliki,* adanya rasa ikut memiliki Personil terhadap organisasi akan membuat Personil memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
5. *Hubungan antar pribadi,* Personil yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial

diantara Personil, hubungan yang harmonis antara atasan dan Personil, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6. *Kesukaan terhadap pekerjaan*, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa Personilnya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan Personil dalam bekerja, Personil tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok

C. Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang Personil bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang Personil yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar Personil menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian Personil tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas Personil harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap Personil. Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas Personil sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
12. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Pambudi (dalam Tommy *dkk.*, 2010) juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

1. Personil tersebut berada di organisasi tertentu;
2. Personil tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.

3. Personil tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
4. Personil tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
5. Personil tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

D. Faktor Loyalitas Kerja

Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin & Schneider (dalam Runtu, 2014) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas Personil adalah *fairness*. Hal itu mencakup: fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Sedangkan Mc Quiness (dalam Runtu, 2014) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas Personil. Peran komunikasi dalam meningkatkan loyalitas Personil ini didukung oleh Smith & Rupp (dalam Runtu, 2014).

Antoncic & Antoncic (dalam Runtu, 2014) Menyatakan bahwa penurunan loyalitas umumnya disebabkan oleh ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, buruknya komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, menurut Cunha (dalam Runtu, 2014) loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, dan

kepemimpinan dalam organisasi. McGuinness (dalam Runtu, 2014) menyatakan bahwa meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka, pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas, dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada Personil.

Loyalitas Personil juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi Personil. Personil harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi, Boltax (dalam Runtu, 2014). Loyalitas Personil itu ada dalam satu organisasi apabila Personil percaya bahwa dalam tujuan organisasi, Personil dapat mencapai tujuan mereka.

2.1.3. Burnout Pekerjaan

A. Pengertian Burnout Pekerjaan

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger adalah seorang ahli psikologis klinis pada lembaga pelayanan sosial di New York yang menangani remaja bermasalah. Ia mengamati perubahan perilaku pada sukarelawan setelah bertahun-tahun bekerja. Hasil pengamatannya ia laporkan dalam sebuah jurnal psikologi profesional pada tahun 1973 yang disebut sebagai

sindrom *burnout*. Menurut para relawan tersebut mengalami kelelahan mental, keilangan komitmen dan penurunan motivasi seiring tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang mulanya berdiri kokoh dan mewah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula seseorang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah, seperti gedung yang terbakar tadi (Sutjipto dalam Mutiasari, 2010).

Freudenberger (dalam Farber, 1991) mendefinisikan *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya.

Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari.

Pines dan Aronson (dalam Enzman dan Schaufeli, 1998) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, emosional, dan

mental sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Menurut Cherniss (dalam Shaufeli dan Buunk, 1996) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dengan penarikan diri secara psikologis, menjaga jarak dengan orang lain, suka sinis dengan orang lain, sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja. Hal ini sejalan dengan Riggio (2003) mengatakan *burnout* adalah sebuah sindrom yang merupakan hasil dari stress kerja yang berlangsung lama dan membawa pada penarikan diri dari organisasi.

Proses *burnout* juga terjadi saat terkurasnya sumber daya manusia baik secara fisik maupun mental setelah mengerjakan suatu tugas dan beberapa harapan yang tidak realistis karena tuntutan nilai masyarakat (Freudenberger dan Richelson dalam Shaufeli, dkk, 1993). Sikap nyata yang dialami seseorang ketika mengalami *burnout* adalah kelelahan fisik maupun mental, muncul kebosanan dan sinisme, bersikap tidak sabar dan mudah marah, sering merasa tidak dihargai, sering mengalami sakit hati, dan keluhan psikosomatis.

Adapun menurut Ivancevich, dkk (2007) menyatakan *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun. Prijayanti (2015:13) berpendapat bahwa *Burnout* adalah ekspresi dari situasi kehabisan energi, motivasi atau intensif. Yang menunjukkan perubahan

sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya. Awalnya seseorang mendeskripsikan fenomena ini ialah Freudenbergger, seorang psikiater pada tahun 1974. Ia menolong orang-orang yang diketahuinya mengalami fenomena *burnout* timbul pada saat tubuh dan pikiran yang terus menerus tegang untuk menanggapi tingkat konstan stres yang tinggi. Hal ini terkait dengan situasi dimana seseorang merasa bingung antara pekerjaan dan prioritas yang mereka inginkan, khawatir tentang keamanan kerja dan ingin dihargai serta mengharapkan bayaran yang sesuai dengan apa yang ia lakukan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan fisik, mental maupun emosi yang dialami oleh seseorang karena adanya tuntutan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama sehingga menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian prestasi kerja. Kesimpulan ini dapat diartikan pada kondisi individu yang berada pada keadaan kejenuhan dan kebosanan individu pada suatu pekerjaan yang selama ini dilakukan dan dikerjakan.

B. Ciri-ciri *Burnout*

Maslach (1993) dalam (Prestiana & Putri, 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang memiliki 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (dipersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (rendahnya

penghargaan terhadap diri sendiri) yang dapat terjadi antara individu individu yang bekerja dengan orang lain dalam beberapa kapasitas. *Burnout* merupakan kumpulan gejala yang muncul akibat penggunaan energi yang melebihi sumber daya seseorang sehingga mengakibatkan munculnya kelelahan fisik, emosional dan mental (Schaufeli dan Greenglass, 2001).

Burnout adalah kelelahan yang dialami seseorang akibat melakukan pekerjaan dalam jumlah banyak dan lama sehingga sampai pada titik mereka kehabisan energi dan perasaan yang membuat mereka tertekan dengan pekerjaan tersebut. Selanjutnya (Casserley & Megginson, 2009 dalam Hikmatullah, 2016) mendefinisikan *burnout* adalah kondisi psikologis negatif yang berkembang selama jangka waktu yang panjang antara individu-individu yang tidak nampak pada perilaku nyata yang terindikasi penyakit mental. Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, dan perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Sulistiyowati,2007). *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik (Perry & Potter, 2005 dalam Asi, 2013).

C. Faktor Penyebab *Burnout*

Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan yang sudah terakumulasikan karena

keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dengan tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu lama. Menurut Cherniss, Maslach dan Sullivan (dalam Spector, 2008) terdapat empat faktor utama penyebab *burnout* yaitu faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan, faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor sosial budaya.

1. Faktor Keterlibatan dengan Penerima Pelayanan

Dalam pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain atau biasa disebut dengan pelayanan sosial, para pekerjanya memiliki keterlibatan langsung dengan obyek kerja atau kliennya sehingga memungkinkan untuk timbulnya *burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2002) bahwa *burnout* dapat ditemukan pada pekerjaan yang berkaitan dengan *human services*.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Maslach dan Leiter (2008) menjabarkan terdapat enam domain utama dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan individu *burnout* antara lain,

a. Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja dapat menjadikan individu *burnout* ketika tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan individu. Hal yang paling berpengaruh adalah dimensi kelelahan. Berdasarkan berbagai macam penelitian kuantitatif maupun kualitatif membuktikan bahwa beban kerja yang melebihi batas kemampuan individu dapat

menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan apabila individu tidak bisa menanggulangnya maka akan terjadi *burnout*.

b. Kontrol (*Control*)

Hal yang menjadi pokok utama kontrol dapat memunculkan *burnout* ketika terjadi konflik peran antar individu dan terjadi ambiguitas peran. Setiap individu memiliki kenanpuan untuk berfikir dan memecahkan suatu permasalahan dan menginginkan.

c. Penghargaan (*Reward*)

Burnout dapat terjadi ketika penghargaan atau *reward* tidak diberikan dengan baik dan memadai baik dari segi finansial, institusional maupun sosial. *Reward* dapat membangkitkan semangat individu dalam bekerja. Terdapat dua macam *reward* yaitu eksternal dan internal. *Reward* dalam bentuk eksternal dapat diberikan dengan gaji dan beberapa bonus, sedangkan *reward* secara internal dapat berupa pujian yang diberikan ketika individu mampu bekerja sesuai dengan target, dan memastikan bahwa pekerjaannya selesai dengan baik.

d. Komunitas (*Community*)

Hal keempat yang dapat menjadi sumber *burnout* adalah kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan keluarga sehingga dapat menyebabkan kurangnya rasa pencapaian personal. Individu yang tergabung dalam suatu komunitas akan merasa lebih dihargai, nyaman, bahagia dan memiliki selera humor yang tinggi

ketika orang lain memperhatikannya. Berbeda dengan seorang yang suka menyendiri dari lingkungan sosial dan tidak suka dengan kontak sosial akan menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan *burnout*.

e. Keadilan (Fairness)

Ketidakadilan merupakan faktor terjadinya *burnout*. Konsep adil dapat dimanifestasikan saling menghargai dan menerima perbedaan antara satu individu dengan individu lain. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa ketertarikan dengan suatu lingkungan kerja. Ketidakadilan sering dialami oleh individu pada proses pengambilan keputusan saat masa promosi jabatan atau ketika individu itu disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

f. Nilai (*Values*)

Apabila terjadi konflik dalam pekerjaan, berarti melibatkan kesenjangan antara nilai individu dengan organisasi. Seperti pekerja harus melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai yang ada didalam dirinya untuk memenuhi tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Maslach dan Leiter (2005) meunjukkan bahwa konflik nilai terkait dengan dimensi-dimensi *burnout* dan dapat memungkinkan tingginya tingkat *burnout*.

3. Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi faktor demografik dan faktor kepribadian

a. Faktor Demografik

Hal pertama yang dapat mempengaruhi *burnout* yang berkaitan dengan faktor individu adalah faktor demografik. Faktor demografik terdiri dari beberapa bagian seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan. Pada tahun 1980-an terdapat studi yang dilakukan oleh Pines (1989) yang membuktikan bahwa perempuan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk *burnout* dibandingkan laki-laki. Penelitian terakhir mengenai hubungan antara gender dan *burnout* menunjukkan hasil yang berbeda. Bekker, Croon dan Bressers (2005) didapatkan hasil laki-laki akan mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki akan mengalami kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih ketika sebagai manager, berbeda dengan perempuan yang mengalami kelelahan emosional saat tidak menduduki posisi manager.

Umur juga diasumsikan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Banyak penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dapat ditemukan pada Personil yang muda. Personil muda yang belum memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, tetapi memiliki tanggung jawab yang lebih sehingga dimungkinkan resiko kerja yang tinggi dan menjadi peringatan akan melakukan *burnout*. (Maslach, Shaufeli dan Leiter, 2001).

Personil yang telah menikah atau telah tinggal dengan suami akan lebih sedikit menderita *burnout* dibandingkan Personil yang masih *single* atau belum memiliki suami atau istri. Personil yang *single* belum menikah atau mengalami perceraian akan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk *burnout* (Shaufeli dan Enzmann, 1998).

b. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian merupakan sebuah karakteristik psikologi yang dimiliki individu yang bersifat menetap sehingga dapat membedakan satu individu dengan individu lainnya. Beberapa aspek kepribadian terdiri dari *hardiness* (Maslach,dkk 2001) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *hardiness* yang rendah akan rentan terhadap *burnout* ditunjukkan dengan kurangnya keterlibatan kerja, tidak adanya keterbukaan, dan kurangnya rasa kontrol pada kerja.

Faktor kepribadian selanjutnya adalah kemampuan yang rendah individu dalam mengendalikan emosinya memiliki kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi. Hal ini berkaitan dengan kecerdasan emosi yang dimiliki individu.

Locus of control eksternal juga menyumbang pengaruh *burnout*. Menurut Ivancevich, dkk (2007) Personil tipe eksternal memandang dirinya tidak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan kekuatan luar dan tidak memiliki banyak pengaruh dalam

lingkungan kerja. ketidakberdayaan itu menyebabkan mudah menyerah dan apabila berlanjut mereka akan apatis terhadap pekerjaan.

Kepribadian ekstrovert dan introvert juga dapat mempengaruhi *burnout*. Individu dengan kepribadian introvert cenderung untuk pendiam, memiliki sedikit teman, lebih sering menyendiri dibandingkan berinteraksi dengan orang lain dan hanya bergaul dengan beberapa teman saja. Cherniss (1987) menyebutkan salah satu faktor kepribadian yang dapat menimbulkan *burnout* adalah kepribadian introvert.

4. Faktor Sosial budaya

Faktor ini meliputi keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi pelayanan sosial dan juga hubungan terhadap masyarakat banyak yang menuntut profesi masuk ke dalam kehidupan masyarakat yang baru untuk diberikan pelayanan.

D. Aspek *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Enzmann, Schaufeli, dan Girault, 1993) membagi aspek *burnout* menjadi 3 aspek:

1. *Emotional Exhausted* (Kelelahan Emosi)

Kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumberdaya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada,

mudah marah tanpa alasan yang jelas sehingga menimbulkan perasaan seseorang tidak mampu memberikan pelayanan psikologis.

2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Hal yang menjadi tolak ukur depersonalisasi adalah berkembangnya sikap negatif dan perasaan yang negatif terhadap penerima pelayanan. Depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung untuk menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta individu yang ada dilingkungan tersebut. Sikap lain yang ditunjukkan adalah berkurangnya idealisme, mengurangi kontak dengan klien, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain, dan sukar untuk menolong orang lain (Edelwich dan Brodsky, dalam Shaufeli, dkk 1993).

3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Pribadi)

Penurunan prestasi pribadi seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri (Maslach Leiter dan Shaufeli, 2001). Sikap nyata yang dapat ditunjukkan dari penurunan prestasi pribadi adalah kurang perhatian terhadap orang lain, tidak ramah dalam memberikan pelayanan

dengan klien serta tidak memiliki rasa empati dengan sesama. Individu yang mengalami penurunan prestasi pribadi merasa tidak berguna dan aktivitas yang dilakukannya tidak bernilai atau berharga.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Shaufeli, dkk 1993) membagi aspek *burnout* yang menyertakan aspek gejala fisik dalam *burnout*. Terdapat tiga aspek yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental :

1. Kelelahan Fisik. Kelelahan fisik dibagi menjadi dua yaitu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Adapun beberapa contoh dari kelelahan yang bersifat fisik adalah demam, sakit kepala, sakit punggung, rasa ngilu, mudah terkena penyakit, tegang pada leher dan otot, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, perubahan kebiasaan makan, gelisah. Sedangkan energi fisik seperti kehilangan semangat atau energi, sering mengalami keletihan dan kelemahan yang kronis.
2. Kelelahan Emosional. Kelelahan emosional ditandai dengan individu yang berhubungan dengan sikap sukar untuk membantu orang lain, mudah putus asa dan bersikap tidak peduli terhadap orang lain dan perasaan tertekan dengan tuntutan pekerjaan.
3. Kelelahan Mental. Seorang individu yang mengalami kelelahan mental memiliki karakteristik yaitu perilaku yang negatif terhadap orang lain, pekerjaan dan kehidupan kerjanya.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan teori mengenai aspek-aspek yang memengaruhi *burnout*, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh

Maslach dan Jackson (dalam Enzmann, Shaufeli dan Girault, 1993) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi yang selanjutnya akan dijadikan dasar dalam alat ukur skala pada penelitian ini yaitu MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dengan alasan karena telah teruji baik secara validitas maupun reliabilitas. Namun demikian, dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas tetap dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis uji kelayakan penelitian ini.

2.1.4. Hubungan Antara Penghargaan Personil dan Loyalitas Personil dengan Burnout Pekerja

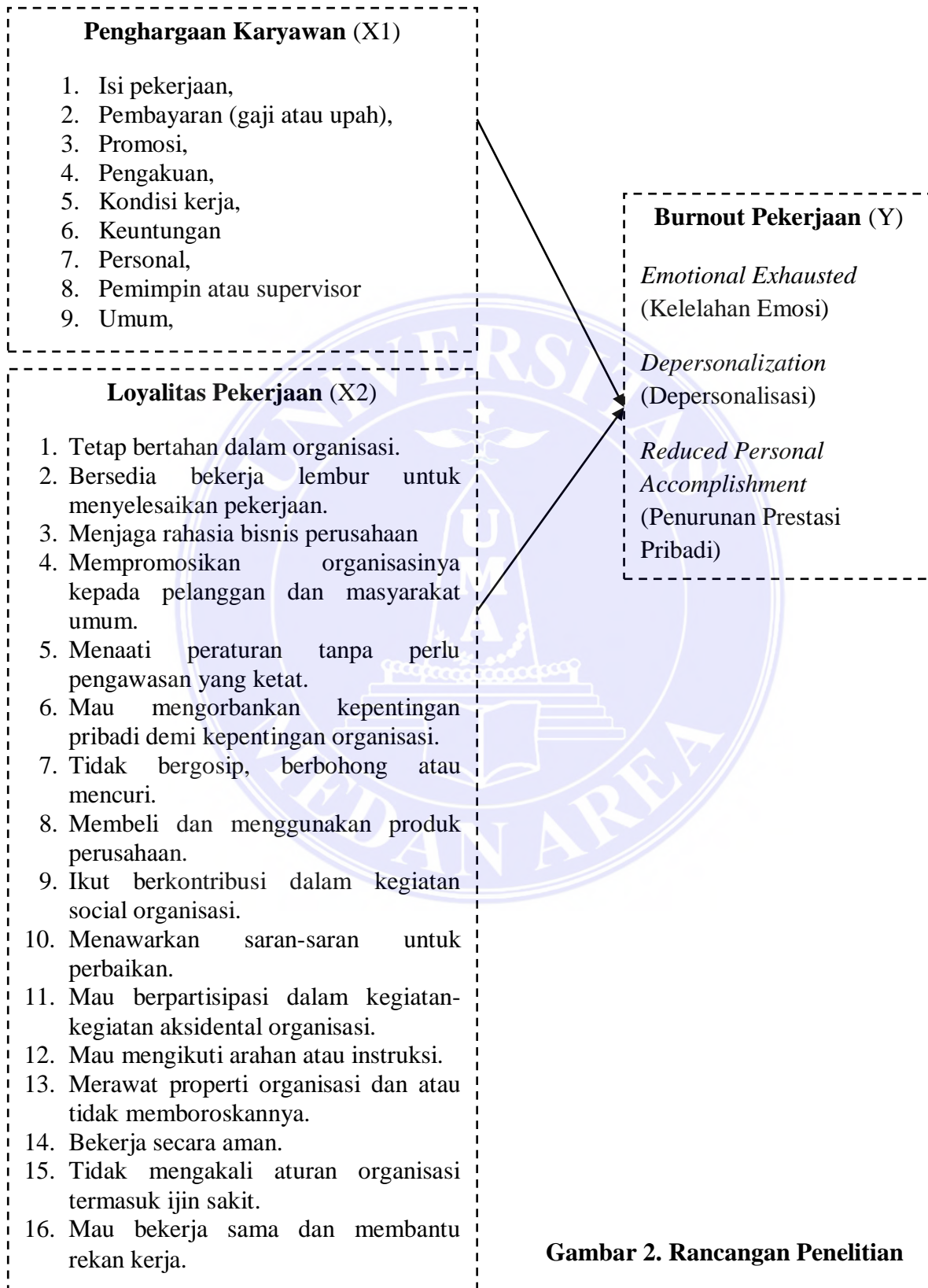
Burnout diartikan sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun *reduced personal accomplishment*. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif. Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi kurang, performansi, prestasi kerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjadi jaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dari pekerjaan yang telah dikerjakan.

Sementara itu Menurut Schultz dan Schlutz *burnout* adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja. Ini biasanya terjadi diantara Personil yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan

yang luas yang menuntut energi, waktu, sumber daya, dan diantaranya Personil yang membutuhkan untuk berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku Personil yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, dan meningkatnya pergantian Personil. Pada Personil yang mengalami *burnout* menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan bosan.

Apabila individu mengalami tekanan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan yang tidak terpecahkan dalam suasana pekerjaan, maka akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, ketidaksesuaian pekerjaan dengan penghargaan yang diberikan atau merasa mudah marah karena terjadinya hukuman yang tidak sesuai. Hal ini pula yang dapat menurunkan komitmen individu atas pekerjaan yang dilakukan hingga menyebabkan pengunduran diri yang dicerminkan dari meningkatnya angka keterlambatan, dan menurunnya kualitas kerja (Riggio, 2002). Hal ini sejalan dengan Maslach, dkk (2001) *burnout* biasanya terjadi akibat dari ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Perbedaan yang terjadi antara individu yang bekerja dengan tuntutan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja.

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Rancangan Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan yang signifikan penghargaan Personil dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara
2. Ada hubungan yang signifikan loyalitas Personil dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara.
3. Ada hubungan yang signifikan penghargaan Personil dan loyalitas Personil dengan burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara dengan asumsi semakin baik penghargaan Personil dan loyalitas karyawan yang dilakukan perusahaan dan atau organisasi (Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara), maka semakin menurun burnout pekerjaan dan meningkatlah semangat kerja Personil.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabel penelitiannya. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas : a. Penghargaan Personil (X^1)
b. Loyalitas Kerja (X^2)
2. Variabel terikat : Burnout Pekerjaan (Y)

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. Penghargaan Personil

Proses pembentukan kinerja yang ada pada Personil itu, baik yang terjadi pada pegawai ataupun personil perusahaan merupakan suatu proses organisasi yang terjadi secara spontan. Jika organisasi mempercayai bahwa

orang-orang secara alamiah terdorong untuk melakukannya, organisasi tersebut harus menciptakan lingkungan dan atmosfer yang memelihara dan mendukung motivasi mereka demi kelancaran hubungan kedua pihak. Kewajiban yang telah diberikan pada masing-masing personil wajib dilengkapi dengan keseimbangan hak yang harus di dapat oleh Personil perusahaan atau organisasi tersebut. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja Personil. Selain itu, organisasi memberi imbalan kepada Personil untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

3.2.2. Loyalitas Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja Personil tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian Personil tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Personil merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Utomo (Tommy *dkk.*, 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para Personil dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Loyalitas dapat dilihat dari sikap dan perhatian individu terhadap caranya mengerjakan dan melaksanakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya untuk dilakukan secara baik dan berkualitas.

3.2.3. Burnout Pekerjaan

Individu yang bekerja memiliki sebuah rutinitas yang tidak dapat dielakkan setiap harinya untuk dilaksanakan dengan baik dan lancar. Namun ada saat-saat dimana individu yang bekerja mengalami kebosanan dalam menjalankan aktivitas yang sama. Kondisi ini dinamakan burnout. Menurut Cherniss (dalam Shaufeli dan Buunk, 1996) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dengan penarikan diri secara psikologis, menjaga jarak dengan orang lain, suka sinis dengan orang lain, sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data (Lubis, 2010). Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada Pegawai di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara yang berjumlah lebih kurang 215 orang pada awal tahun 2020 pada keseluruhan posisi pekerjaan.

3.3.2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu, dana dan jarak pada lokasi penelitian. Menurut pendapat Lubis, (2010: 21) sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari

5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10%. Dengan jumlah populasi lebih kurang 215 orang dan berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 orang.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek adalah pegawai di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara.
- b. Subjek telah tergabung dalam organisasi pekerjaan minimal memiliki masa kerja 5 tahun sehingga dapat terlihat bagaimana kinerja Personil yang dihasilkan dalam lebih dari satu periode kepemimpinan.
- c. Kriteria pegawai adalah yang memiliki posisi kerja yang sama pada posisi tertentu dengan tugas dan kewajiban tertentu pada waktu minimal 5 tahun masa kerja

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif korelasional. Penelitian akan mendeskripsikan gambaran tentang penghargaan yang diberikan perusahaan kepada Personilnya dan kemudian melihat tingkat loyalitas Personil terhadap perusahaan berkaitan dengan kinerjanya yang kemudian dicari keterhubungannya dengan tingkat sikap burnout pekerjaan Personil yang akan terungkap dari pengolahan data berdasarkan instrumen yang telah digabungkan.

Selain berupaya mendeskripsikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian, juga dilakukan studi korelasional. Studi korelasional dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (X) yaitu penghargaan Personil dan loyalitas pekerjaan dan kemudian variabel terikat (Y) yaitu burnout pekerjaan.

Untuk menjangkau data dilakukan dengan memberikan angket yang disusun menurut pola skala Likert. Menurut Riduan (2009:86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, tanggapan dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang suatu kejadian dan suatu keadaan situasi tertentu. Angket yang didistribusikan kepada responden untuk masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel; (2) penyusunan butir-butir pertanyaan sesuai dengan indikator variabel; dan (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator, dan ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa.

Instrumen yang dibuat menggunakan skala Likert ini dibuat untuk menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan

kepada responden dengan menggunakan angket. Para responden diminta untuk menjawab skala ukur yang telah disediakan oleh peneliti, Responden diarahkan menjawab dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang dipilih oleh para responden. Perencanaan metode instrumen dalam penelitian ini adalah instrumen langsung dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi, 1987). Dalam penelitian ini peneliti menyusun angket pengumpulan data variabel penghargaan Personil, loyalitas pekerjaan dan burnout pekerjaan.

1. Instrumen Penghargaan Personil

Instrumen Penghargaan Personil disusun berdasarkan aspek-aspeknya yaitu. Isi pekerjaan, Pembayaran (gaji atau upah), Promosi, Pengakuan, Kondisi kerja, Keuntungan, Personal, Pemimpin atau supervisor dan penghargaan Umum

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai (STS) skor 4. Penyusunan instrumen penghargaan Personil dikemukakan dalam blue print, berikut :

Tabel 3.1.
Blue Print Instrumen Penghargaan u

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1.	Isi pekerjaan,	kesukaran pekerjaan	19, 32	2, 33	4
2.	Pembayaran (gaji atau upah),	tingkat jumlah upah dari hasil kerja yang diterima	3, 7,	9, 20	4
3.	Promosi,	kesempatan peningkatan karir	4, 21,	10, 36	4
4.	Pengakuan	kepercayaan rekan kerja pada potensi diri	16, 18,	23, 37	4
5.	Kondisi kerja,	kestabilan sosial kerja	1, 17,	5, 14,	4
6.	Keuntungan,	perolehan dampak positif perilaku kerja	12, 13,	24, 38	4
7.	Personal,	proses menyikapi pekerjaan	8, 31, 28	15, 39, 27	6
8.	Pemimpin atau supervisor	atasan selevel atau lebih tinggi dalam pengawasan	6, 34, 29	22, 30, 40	6
9.	Penghargaan Umum	pemberian pujian atau hadiah karena prestasi kerja	25, 35	11, 26	4
TOTAL			20	20	40

2. Instrumen Loyalitas Kerja

Instrumen loyalitas pekerjaan berkaitan dengan pola individu memberikan perhatian pada kewajiban dan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam penelitian ini disusun dengan tindakan meliputi: tetap bertahan dalam organisasi, bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, menjaga rahasia bisnis perusahaan, mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum, menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, tidak bergosip, berbohong atau mencuri, membeli dan menggunakan produk perusahaan, ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi, menawarkan saran-saran untuk perbaikan, mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi, mau mengikuti arahan atau instruksi, merawat properti

organisasi dan atau tidak memboroskannya, bekerja secara aman, tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit dan mau bekerja sama.

Tabel 3.2.
Blue Print Instrumen Loyalitas Pekerjaan

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1.	Tetap bertahan dalam organisasi.	Mau terus bekerja	1,	17	2
2.	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	bersedia bekerja lewat waktu kerja	2,	18	2
3.	Menjaga rahasia bisnis perusahaan	mampu menyimpan kerahasiaan	3	19	2
4.	Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum	bersedia menyebarkan informasi tentang barang perusahaan	4,	20	2
5.	Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat	mematuhi semua aturan kantor	5,	21, 35	3
6.	Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi	memilih dahulu kepentingan kantor daripada yang lain	6,	22, 34	3
7.	Tidak bergosip, berbohong atau mencuri	menjaga sikap kerja dari berbohong	7,	23	2
8.	Membeli dan menggunakan produk perusahaan	lebih memilih hasil kantor dari yang lain	8,	24	2
9.	Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi	berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan	9,	25	2
10.	Menawarkan saran-saran untuk perbaikan	memberikan ide-ide yang membangun	10, 33	26	3
11.	Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi	bersedia meluangkan waktu demi usaha kemajuan usaha	11,	27	2
12.	Mau mengikuti arahan atau instruksi	mengikuti prosedural kerja tiap waktu	12,	28	2
13.	Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya	menjaga fasilitas dan memaksimalkannya	13,	29	2
14.	Bekerja secara aman	utama keselamatan	14,	30	2
15.	Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.	mampu mengikuti aturan tanpa protes	15,	31	2
16.	Mau bekerja sama dengan rekan kerja.	bersedia kerja bersama-sama	16,	32	2
TOTAL			17	18	35

Instrumen loyalitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4. Penyusunan instrumen Loyalitas Pekerjaan dikemukakan dalam blue print, berikut :

3. Instrumen Burnout Pekerjaan

Instrumen kinerja Personil dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari loyalitas pekerjaan, yaitu: kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi. Kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumberdaya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada. Sedangkan depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung untuk menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta individu yang ada dilingkungan tersebut. Selanjutnya penurunan prestasi pribadi

seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri

Penyusunan instrumen Burnout Pekerjaan dikemukakan dalam blue print, berikut :

Tabel 3.2.
Blue Print Instrumen Burnout Pekerjaan

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kelelahan Fisik	lemas dalam gerak tubuh	2, 8	5	3
		kelemahan keadaan tubuh	1, 4	6	3
		tidak semangat bergerak	3, 9	7, 10	4
2	Kelelahan Emosi	Mudah marah tanpa alasan	13, 19	14,	3
		Merasa beban kerja berat	12, 15,	18, 20	4
		Stres dan Frustrasi	17,	23	2
3	Depersonalisasi	cenderung tidak peduli dengan lingkungan	21,	28	2
		mengurangi kontak dengan klien	33,	22,	2
		sukar untuk menolong orang lain	24,	25,	2
4	Penurunan Prestasi Pribadi	Menurunnya kompetensi diri	26,	30,	2
		Kurangnya rasa percaya pada kemampuan diri	11, 32,	29, 35	4
		Perasaan bersalah karena tidak mencapai target kerja	27, 34	16, 31	4
TOTAL			19	16	35

Instrumen burnout pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat

tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai (STS) skor 4.

3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan derajat ketepatan yang tinggi yang diartikan sebagai data yang tidak berbeda jauh antara apa keadaan yang sesungguhnya dengan apa yang diperoleh (Lubis, 2010).

Menurut Azwar (1986) validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui validitas angket pada penelitian digunakan kriteria internal dengan mencari koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (Azwar, 1986) . Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknis analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson dimana rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

(Azwar, 1986)

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir)
- $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y
- $\sum X$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek
- $\sum Y$: Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y
- N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Selain validitasnya, data yang baik juga memiliki kriteria lain yaitu reliabilitas. Reliabilitas data terkait dengan derajat konsistensi/keajekan data dalam interval waktu tertentu (Lubis, 2010).

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* (Azwar, 1986) dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_i^2$	=	jumlah varians butir (s^2)
σ_i^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun pertimbangan menggunakan metode analisis statistik karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Menurut Lubis (2010), statistik merupakan salah satu alat dalam penelitian khususnya dalam hal :

1. Mengumpulkan dan menyederhanakan data
2. Merancang percobaan
3. Mengukur besarnya variasi data
4. Melakukan pendugaan parameter dan menentukan ukuran ketepatan penduga
5. Menguji hipotesis
6. Mempelajari hubungan antar dua peubah atau lebih.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara beberapa prediktor dengan suatu kriterium tertentu dan menentukan prediktor yang dominan dalam

mempengaruhi kriterium, serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing prediktor.

Rumus Analisis Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Lubis, 2010)

Keterangan:

- Y : Variabel Tergantung (Burnout Pekerjaan)
 X₁ : Variabel Bebas (Penghargaan Personil)
 X₂ : Variabel Bebas (Loyalitas Pekerjaan)
 b₀ : Besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0
 b₁ : Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₂ tetap
 b₂ : Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap
 e : Sisaan atau residu (residual)

Sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2..... (15)$$

Keterangan :

Y	= <i>Burnout Pekerjaan</i>
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variable Independen
X ₁	= Penghargaan Personil
X ₂	= Loyalitas Pekerjaan

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan

menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_A : b_i \neq 0$$

- 1) Hubungan *Penghargaan Personil* (X_1) dengan *Burnout Pekerjaan* (Y).

$H_{01} : b_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif X_1 terhadap Y

$H_{a1} : b_1 > 0$, terdapat pengaruh positif X_1 terhadap Y

- 2) Hubungan *Loyalitas Kerja* (X_2) dengan *Burnout Pekerjaan* (Y).

$H_{02} : b_2 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif X_2 terhadap Y

$H_{a2} : b_2 > 0$, terdapat pengaruh positif X_2 terhadap Y

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut :

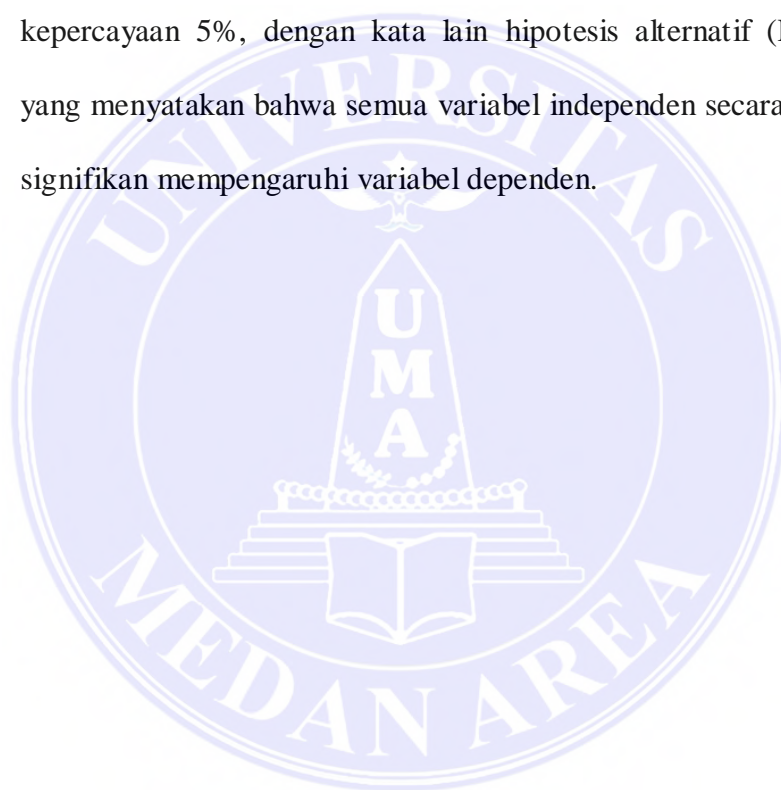
1) Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

2) Membuat keputusan uji F

Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.



BAB V

PENUTUP

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara penghargaan Personil dari atasan maupun perusahaan dengan sikap burnout pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Provinsi Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh $r_{xy} = 0,982$ dengan $p < 0,01$. Artinya semakin baik dan berkualitas penghargaan yang diberikan atasan ataupun perusahaan kepada anggota Personilnya, maka akan semakin baik pula semangat individu dalam bekerja dan berarti menjauh dari sikap burnout pekerjaan.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara loyalitas pekerjaan dengan sikap burnout pekerjaan Direktorat Reserse Kriminal Khusus Provinsi Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,983$ dengan $p < 0,01$. Artinya semakin rendah individu menampilkan loyalitas kerjanya tentu akan semakin baik semangat dan kualitas kerjanya, yang berarti menjauh dari sikap burnout pekerjaan pada personil Direktorat Reserse Kriminal Khusus Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada hubungan yang signifikan antara penghargaan yang diberikan atasan ataupun perusahaan kepada anggota Personilnya dan loyalitas pekerjaan dengan sikap burnout pekerjaan pada personil Direktorat Reserse Kriminal

Khusus Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 595,316$; $R = 0,985$; $R^2 = 0,970$ dengan $p < 0,01$. Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar **2,10599**, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent. Nilai ini jika semakin mendekati angka 0 (nol) maka semakin akurat analisis regresinya. Angka akurasi adalah **100% - 2,10599 = 97,894 %**.

5.2. SARAN

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran:

1. Kepada Pihak Pimpinan Perusahaan

Melihat adanya hubungan antara penghargaan yang diberikan atasan ataupun perusahaan kepada anggota Personilnya dan loyalitas pekerjaan dengan sikap burnout pekerjaan pada personil Direktorat Reserse Kriminal Khusus Provinsi Sumatera Utara, maka diharapkan adanya perhatian dari pimpinan atau atasan Personil dalam memberikan arahan atau perintah untuk selalu menelaraskan keseimbangan dan kesesuaian antara penghargaan maupun bonus kepada Personil atas pekerjaannya yang dilakukan dengan lancar dan baik hingga mencapai prestasi dengan kualitas kerja maksimal. Perhatian dan pemberian penghargaan akan diperoleh individu yang bekerja jika menjaga kualitas dan semangat kerja, dengan kata lain menghindari burnout bekerja dan tetap teguh dan fokus pada apa yang dihadapkan pada dirinya.

2. Kepada *Human Recourse Development* (HRD)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penghargaan yang diberikan atasan ataupun perusahaan kepada anggota Personilnya dan loyalitas pekerjaan dengan sikap burnout pekerjaan pada personil Direktorat Reserse Kriminal Khusus Provinsi Sumatera Utara, disimpulkan bahwa pihak HRD memiliki peran dan tupoksi untuk meneruskan kebijakan dari atasan atau pimpinan perusahaan terkait dengan pemberian penghargaan kepada Personil serta melakukan evaluasi terhadap loyalitas kerja individu dari waktu ke waktu. Namun begitu perlu diperhatikan dalam memutuskan pemberian beban kerja Personil terhadap tingkat kemampun individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka dari itu, perlu adanya penyesuaian dari proses evaluasi jika kualitas kerja individu belum mencapai tingkat kemaksimlananya. Pancapaian kualitas dan loyalitas kerja secara jelas dapat dipangaruhi dari jumlah beban kerjanya. Maka pihak HRD perlu membuat agenda rutin terkait pengembangan loyalitas kerja Personil untuk menghindari burnout kerja.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian tentang prestasi kerja Personil disarankan untuk memperhatikan variabel lain, yang ada hubungannya dengan penghargaan yang diberikan atasan ataupun perusahaan kepada anggota Personilnya dan loyalitas pekerjaan dengan sikap burnout pekerjaan pada dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, S.U. 1991. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Azwar, S (1986), *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Albdour, Ali, Abbaas., Altarawneh, Ikhlas. 2014. *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business, Vol. 19(2).
- Armstrong, Michael. 2007. *Employee Reward Management and Practice* (2nd edition). London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. 2009. *Handbook of Human Resource Management Practice* (11th edition). London: Kogan Page.
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bratton, J, Gold, J. 2003. *Human Resources Management: Theory and Practice, 3rd ed*. New York: Palgrave Macmillan.
- Davis, K dan Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga :
- Flippo, E.B. 1994. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi Keenam. Editor : Alfonso Sirait. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Furtwengler, D. 2003. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. (Alih Bahasa : Fandy Tjiptono). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hadi, S (1987), *Metodologi Research, Jilid II*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.

- Ivansevic, John M, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Lubis, Zulkarnain (2010), *Penggunaan Statistik Dalam Penelitian Sosial*, Medan; Perdana Publishing.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabu, Anwar (2005), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional KABUPATEN Muara Enim, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3*, Palembang; Universitas Sriwijaya.
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Personil, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siegel Dan Lane (1989), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta; Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Siti Musdah Mulia (2010), *Islam dan Hak Asasi Manusia: Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Situmorang, Syafizal Helmi (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan; USU Press.
- Strauss Dan Sayles (1994), *Psychology Of Human Behaviour*, New Delhi; Mc.Graw Hill Book Company Inc.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Taylor, Shelley E (1999), *Health Psychologi*, Singapura; Mc.Graw Hill International.

Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara

Umar, H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Grafindo. Jakarta.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.



LAMPIRAN

- Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi
- Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba
- Lampiran 3. Data Sebaran Angket
- Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Penghargaan Personil)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Loyalitas Kerja)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Burnout Pekerjaan)
- Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Penghargaan Personil
- Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Loyalitas Kerja
- Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan
- Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Penghargaan Personil
- Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Loyalitas Kerja
- Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan
- Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba
- Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian
- Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian
- Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas
- Lampiran 17. Uji Linearitas
- Lampiran 18. Uji Hipotesis
- Lampiran 19. Tabel Konsultasi
- Lampiran 20. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi

LAPORAN DATA HASIL OBSERVASI AWAL SEBELUM PENELITIAN PENYUSUNAN LAPORAN PENELITIAN TESIS

Sebuah penelitian yang dilakukan tentu memiliki dasar pertimbangan dan latar belakang bagaimana tingkat pentingnya suatu masalah itu diteliti. Untuk lebih menguatkan latar belakang alasan penelitian yang dilakukan dilakukanlah kegiatan observasi awal pada tempat penelitan sebelum melakukan penelitian sebenarnya.

Adapun data masalah itu adalah:

Topik : Burnout Pekerjaan
 Subjek : Personil Kepolisian
 Tempat : Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara
 Judul : Hubungan antara Penghargaan Personil dan Loyalitas Personil dengan Burnout Pekerjaan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara
 Hasil Observasi : Berdasarkan pelaksanaan observasi dan wawancara pada beberapa responden yang dijadikan sampel penelitian di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara, secara menyeluruh dapat ditarik kesimpulan bahwa ditemukan gejala-gejala yang menampilkan sikap burnout pada

pekerjaan, yang memenuhi kriteria dari indikator sikap burnout pekerjaan. Personil kepolisian di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatera Utara sebagian menampilkan penurunan pada kestabilan prestasi kerja yang beragam penyebab yang menimbulkannya. Dalam penelitian ini, ditekankan dan ditegaskan bahwa ada pilihan variabel yang diasumsikan memberikan beberapa pengaruh dan kontribusi terhadap naik turunnya sikap burnout atau kejenuhan dalam bekerja yang dirasakan oleh beberapa personil. Ditambah lagi pada tenaga kepolisian yang sudah senior dan mencapai usia mendekati masa pensiun.

Individu yang mengalami kejenuhan kerja (*burnout*) akan ditandai dengan empat kondisi yaitu (a) kelelahan fisik yang ditandai dengan mudah lelah, mudah mengalami sakit kepala, sering mengalami mual, perubahan pola makan, perubahan pola tidur dan merasa tenaganya terkuras secara sangat berlebihan. Sebagian personil menampilkan gejala fisik yang menurun yang jelas terlihat dari kualitas gerak tubuh yang menurun dalam kehidupan sehari-hari, lebih banyak beristirahat, bersantai hingga tidur karena kelelahan. (b) kelelahan dalam bentuk emosional yang ditandai dengan munculnya rasa depresi, frustrasi, merasa terperangkap di dalam tugas, apatis, mudah marah, mudah sedih dan merasa tidak berdaya. Gejala ini dibuktikan dengan sebagian dari personil ada saja yang berselisih paham, merasa stres dan terlalu emosional dalam menghadapi kondisi dirinya (c) kelelahan dalam bentuk mental atau sikap yang berupa perasaan negatif pada orang lain dan bersikap sinis pada orang lain, berpandangan negatif pada diri sendiri dan pekerjaan. Gejala ini ditampilkan dari adanya beberapa personil yang tanpa sebab memberikan penilaian negatif pada orang lain baik di

dalam personil maupun di luar keanggotaan personil. (d) perasaan dimana individu merasa tidak mampu mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya dan kehidupannya. Gejala ini terlihat dari hasil observasi yang menunjukkan ada sebagian personil yang belum menerima dan mensyukuri keadaan kehidupannya karena menganggap apa yang direncanakan dan dicita-citakan belum tercapai (Leats & Stolar dalam As'ad dan Sutjipto, 2000).



Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pertanyaan Angket

Bagian I. Instrumen Penghargaan Personil

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa senang dengan fasilitas kerja dan suasana tempat kerja saya saat ini					
2.	saya mendapatkan pekerjaan dengan prosedur yang tidak pernah saya ketahui					
3.	Perusahaan saya memberikan honor yang sesuai dengan kinerja saya					
4.	saya dan semua Personil diberikan peluang untuk meningkatkan karir di perusahaan					
5.	Saya merasa tidak nyaman bekerja di kantor karena fasilitas tidak lengkap					

6.	Atasan saya selalu melatih saya untuk mahir dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya merasa mendapatkan upah yang cukup dari perusahaan tempat saya bekerja					
8.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan perhatian terhadap keadaan saya					
9.	Saya memiliki pekerjaan yang upahnya tidak mampu mencukupi kebutuhan keluarga saya					
10.	Perjalanan karir pekerjaan yang saya miliki tidak berkembang dengan baik					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak menyediakan fasilitas kerja yang memadai					
12.	Personil perusahaan selalu mendapatkan perhatian dari perusahaan dikala ada masalah					
13.	Saya mendapatkan bantuan pinjaman dari perusahaan saat mengalami masalah keuangan					
14.	Saya sering mendapat ejekan dari rekan kerja karena kualitas kerja saya di kantor					
15.	Saya akan melakukan perlawanan jika rekan kerja mengganggu posisi karir saya					
16.	Perusahaan menjamin kemajuan karir saya setiap tahunnya					
17.	Perusahaan selalu memberikan fasilitas kantor yang baru setiap 5 tahun sekali					
18.	Atasan saya menyukai prestasi kerja saya setiap harinya					
19.	saya beranggapan bahwa pekerjaan saya ini adalah yang terbaik bagi hidup saya					
20.	Saya memperoleh penghasilan yang tidak mencukupi kebutuhan saya					
21.	saya memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja untuk promosi jabatan					
22.	Saya merasa sangat tertekan dengan atasan yang memberikan pekerjaan di luar batas					
23.	Saya sering mendapatkan ejekan dari prestasi kerja yang saya lakukan					
24.	saya tidak mendapatkan manfaat jika melakukan prestasi kerja					

25.	saya diacuhkan di kantor walaupun saya sudah bekerja dengan baik dan maksimal					
26.	Saya selalu menjalin kerja saya dengan rekan kerja untuk mempercepat pekerjaan					
27.	Saya memperoleh pekerjaan yang lebih sulit dibanding rekan kerja yang sudah senior					
28.	Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa ada paksaan dan bujukan					
29.	Saya memiliki atasan yang selalu membuat saya bersalah dengan kesalahan kerjanya					
30.	pimpinan saya memperingatkan saya dengan halus jika saya melakukan kesalahan kerja					
31.	Saya menjadikan kantor sebagai rumah kedua tempat yang nyaman untuk dikunjungi					
32.	saya memiliki kepercayaan keahlian saya dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
33.	pekerjaan yang saya miliki sangat sulit dan menantang saya selesaikan dengan maksimal					
34.	saya memiliki pemimpin yang selalu baik dalam membimbing Personilnya					
35.	saya selalu mendapatkan penghargaan jika menyelesaikan pekerjaan di awal waktu					
36.	saya memiliki karir yang menetap pada satu titik saja tanpa peningkatan					
37.	saya dianggap tidak profesional dalam bekerja karena keterlambatan					
38.	saya tidak memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan walaupun saya yang mengerjakannya					
39.	saya tidak bahagia dengan pekerjaan saya saat ini yang cenderung menyulitkan hidup saya					
40.	saya memiliki atasan yang memiliki ketegasan yang berlebihan sehingga menakutkan					

Bagian II. Instrumen Loyalitas Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan saat ini dengan maksimal					
2.	Saya sering mengikuti jam kerja lembur untuk memaksimalkan peran saya di perusahaan					
3.	Saya selalu menjaga rahasia dagang perusahaan demi kemajuannya					
4.	Saya sering menawarkan barang produksi perusahaan ke tetangga di rumah					
5.	Saya sering datang di awal waktu untuk menghindari keterlambatan					
6.	Saya lebih sering berada di kantor daripada di rumah sendiri untuk bekerja					
7.	Saya akan bersikap dan berbicara sesuai fakta untuk menjaga keprofesionalan kerja					
8.	Saya sering memanfaatkan barang hasil produksi kantor daripada produk luar					
9.	Saya selalu ikut dalam setiap kegiatan kantor yang penting untuk saya berikan gagasan					
10.	Saya sering memiliki ide yang baik untuk kemajuan besar dari produksi perusahaan					
11.	Banyaknya kendala di kantor akan mengajak saya untuk aktif dan tanggap					
12.	Saya selalu mengikuti ketentuan kerja untuk menjaga kualitas proses dan hasil kerja					
13.	Saya memperoleh fasilitas kantor yang lengkap yang harus saya jaga dan rawat					
14.	Saya menjaga diri untuk selalu mengutamakan keselamatan kerja jika diwilayan proyek					
15.	Saya mematuhi ketentuan dan peraturan kerja untuk menjaga profesional diri dan kantor					
16.	Saya selalu mengajak rekan kerja untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan					
17.	Saya selalu merasa malas menyelesaikan pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan					
18.	Saya akan pulang terlebih dahulu untuk menghindari jam kerja lembur di kantor					

19.	Saya sering menceritakan keunikan produksi kepada teman untuk berbagi pengalaman					
20.	Saya tidak berkeinginan menceritakan barang produksi karena menganggap jelek					
21.	Saya bekerja berdasarkan kepentingan pribadi dan aturan yang saya buat sendiri					
22.	Saya selalu menyelesaikan keperluan di rumah lalu melanjutkan kegiatan di kantor					
23.	Saya sering mengarang cerita untuk menghilangkan kejelekan kerja saya					
24.	Saya lebih memilih produk luar negeri daripada barang hasil perusahaan tempat kerja					
25.	Saya menghindari kegiatan kantor dengan sering nongkrong di kantin					
26.	Saya sering berdiam diri saat rapat karena ide saya tidak pernah diterima					
27.	Saya hanya bekerja sesuai waktu dan memaksimalkannya untuk pekerjaan saya saja					
28.	Saya selalu mendengarkan arahan dari atasan untuk kelancaran kerja namun saya abaikan					
29.	Saya sering membawa pulang fasilitas kantor yang berlebih di ruangan saya					
30.	Saya bekerja dengan sesuka hati saya untuk meningkatkan rasa nyaman					
31.	Saya akan protes jika aturan kantor memberatkan kenyamanan saya					
32.	Saya tidak mau bekerjasama dengan rekan kerja yang baru masuk					
33.	Saya memiliki ide dan gagasan yang selalu menguntungkan perusahaan					
34.	Saya akan meninggalkan kantor untuk menyelesaikan pekerjaan rumah					
35.	Aturan yang ada di kantor selalu saya langgar karena tidak berdampak apapun bagi saya					

Bagian III. Instrumen Burnout Pekerjaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa tubuh saya akhir-akhir ini mengalami penurunan kekuatan kerja					
2.	Saya selalu merasa kelelahan jika bekerja seharian penuh					
3.	Saya memiliki tubuh yang lemah dalam bekerja di luar ruangan					
4.	Saya tidak mampu bekerja di ruangan ber-AC yang akan membuat tubuh kedinginan					
5.	Saya akan melawan kelelahan saya karena ingin menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya akan beristirahat jika merasa lelah bekerja dan tidak memperdulikan pekerjaan					
7.	Jika terasa lemas saat bekerja saya akan paksakan sampai pekerjaan selesai					
8.	Saya merasa mudah lelah karena pekerjaan saya yang berat					
9.	Saya mengalami penurunan semangat kerja karena merasa tidak sebugar pertama masuk					
10.	Saya akan mengalami kesulitan gerak karena terlalu memaksakan penyelesaian pekerjaan					
11.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena tubuh saya lambat					
12.	Saya akan tetap sabar mengerjakan pekerjaan dengan santai walaupun lelah					
13.	Saya sering marah tak jelas pada orang sekitar karena beban kerja yang tidak selesai					
14.	Saya selalu berusaha menahan amarah disaat saya mengalami stres kerja					
15.	Saya selalu merasa pekerjaan saya lebih berat dari rekan kerja saya					
16.	Saya merasa tenang walaupun pekerjaan saya menumpuk banyak					
17.	Saya merasa stres jika pekerjaan saya tidak kunjung selesai					
18.	Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada selesainya karena terlalu banyak					

19.	Saya sering marah tidak menentu dengan menghadapi beban kerja yang sangat banyak					
20.	Saya sering merasa tenang walaupun beban kerja terlalu berat					
21.	Saya akan mengacuhkan suasana sekitar disaat lelah dalam bekerja					
22.	Saya tidak akan memperdulikan siapapun untuk menenangkan diri dari beban kerja					
23.	Saya sering meminta bantuan namun tidak mau membantu disaat stres pada pekerjaan					
24.	Saya tidak memperdulikan beban kerja orang lain karena saya memiliki beban kerja sendiri					
25.	Saya tidak akan membantu pekerjaan rekan kerja saya karena saya sering stres/frustasi					
26.	Saya merasa bahwa keahlian saya dalam bekerja lama kelamaan menurun drastis					
27.	Saya merasa menjadi orang yang buruk tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
28.	Saya sering tidak memperdulikan jika pekerjaan saya tidak selesai					
29.	Saya memiliki penurunan kinerja sehingga kepercayaan diri saya menurun					
30.	Saya merasa keahlian kerja saya sudah tidak sebaik waktu pertama bekerja					
31.	Saya sering menyalahkan diri saya karena tidak maksimal dalam bekerja					
32.	Saya merasa tidak lagi memiliki kepercayaan diri dalam bekerja					
33.	Saya selalu menghindari interaksi dengan orang lain dalam keadaan stres saat bekerja					
34.	Saya akan sangat menyesal jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
35.	Saya akan menjadikan pekerjaan saya sebagai kegiatan ibadah yang menghidupi keluarga					

Lampiran 3. Data Sebaran Angket
Data sebaran angket X-1 (Penghargaan Personil)

R	No. Item																																JUMLAH												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	118	13924	366
2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	135	18225	471
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	130	16900	438		
4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	128	16384	420			
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	147	21609	549			
6	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	132	17424	446		
7	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	134	17956	462		
8	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	139	19321	493		
9	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	137	18769	479		
10	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	127	16129	431		
11	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	131	17161	443		
12	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	138	19044	488		
13	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	117	13689	357		
14	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	15876	402		

15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	121	14641	371
16	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	126	15876	404
17	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	129	16641	429	
18	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	124	15376	402	
19	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	116	13456	374	
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	141	19881	507
21	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	16641	423	
22	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	121	14641	381	
23	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	126	15876	410
24	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	138	19044	486	
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	145	21025	535
26	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	138	19044	486	
27	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	127	16129	409	
28	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	129	16641	423	
29	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	127	16129	425	
30	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	129	16641	443	
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	153	23409	591
32	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	139	19321	499

32	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	121	14641	433					
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	16900	496			
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	128	16384	482			
35	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	97	9409	281		
36	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	93	8649	265		
37	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	86	7396	230		
38	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	3	0	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	4	68	4624	156			
39	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	0	3	3	3	2	93	8649	269		
40	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	114	12996	382	
ΣX	131	125	125	138	136	125	127	131	126	122	126	125	130	125	134	118	129	135	126	125	126	123	125	136	118	129	135	132	128	134	112	140	118	125	130					
ΣX^2	449	405	409	490	478	405	417	449	430	386	418	409	442	405	468	360	429	471	430	409	416	389	405	482	360	429	471	456	434	464	348	510	368	409	440	505748	14940			
$(\Sigma X)^2$	17161	15625	15625	19044	18496	15625	16129	17161	15876	14884	15876	15625	16900	15625	17956	13924	16641	18225	15876	15625	15876	15129	15625	18496	13924	16641	18225	17424	16384	17956	12544	19600	13924	15625	16900					
ket	0,63	0,66	0,66	0,65	0,33	0,66	0,44	0,63	0,64	0,47	0,28	0,66	0,36	0,66	0,61	0,62	0,5	0,31	0,64	0,42	0,67	0,44	0,66	0,52	0,62	0,5	0,31	0,43	0,7	0,57	0,46	0,49	0,44	0,66	0,39					
	0,63	0,66	0,66	0,65	0,33	0,66	0,44	0,63	0,64	0,47	0,28	0,66	0,36	0,66	0,61	0,62	0,5	0,31	0,64	0,42	0,67	0,44	0,66	0,52	0,62	0,5	0,31	0,43	0,7	0,57	0,46	0,49	0,44	0,66	0,39					
	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			
σ^2	0,4994	0,3594	0,4594	0,3475	0,3900		0,3444	0,4994	0,8275	0,3475	0,5275	0,4594	0,4875	0,4775	0,2975	0,3244	0,3844	0,8275	0,4594	0,4775	0,2694		0,4900	0,2975	0,3244	0,3844	0,5100	0,6100	0,3775	0,8600	0,5000	0,4975	0,4594	0,4375						



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

Data sebaran angket Y (Burnout Pekerjaan)

R	No Item																																			JUMLAH		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	y		
1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	104	10816	324
2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	116	13456	398
3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	110	12100	360
4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	115	13225	387
5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	126	15876	462
6	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	118	13924	406
7	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	118	13924	410
8	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	120	14400	420
9	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	120	14400	422
10	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	110	12100	370
11	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	410
12	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	118	13924	408
13	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	106	11236	334
14	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	11664	336
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	106	11236	326

16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	110	12100	352		
17	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	110	12100	356		
18	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	4	2	108	11664	352	
19	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	103	10609	339
20	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	121	14641	427	
21	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	12321	357	
22	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	107	11449	341	
23	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	109	11881	351	
24	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	123	15129	441		
25	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	125	15625	455	
26	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	119	14161	413	
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	109	11881	343	
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	112	12544	364	
29	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	109	11881	359	
30	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	414	
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	133	17689	511	
32	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	123	15129	447		
33	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	131	17161	503		

Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Penghargaan Personil)(X1)

R	No. Item																																								Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1.	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	118		
2.	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	135		
3.	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	130		
4.	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	128		
5.	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	147	
6.	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	132		
7.	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	134	
8.	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	139	
9.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	137	
10.	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	127		
11.	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	131	
12.	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	138	
13.	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	117	
14.	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126
15.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	121
16.	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	126
17.	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	129	
18.	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	124	
19.	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	116		
20.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	141	
21.	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	
22.	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	121		

23.	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	126
24.	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	138		
25.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	145			
26.	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	138			
27.	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	127		
28.	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	129	
29.	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	127					
30.	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129		
31.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	153	
32.	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	139			
33.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149		
34.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	148				
35.	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	112			
36.	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	110				
37.	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	105					
38.	2	2	1	2	3	2	4	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	83					
39.	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	108					
40.	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	130					
Jlh	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	130		
	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	4	1	2	8	5	0				
	1	5	5	8	6	5	7	7	1	6	3	2	6	5	0	5	4	8	9	5	6	3	5	4	6	3	5	6	8	9	5	2	8	5	4	2	0	8	5							

Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Loyalitas Kerja)(X2)

R	No. Item																																			Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1.	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	104
2.	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	116
3.	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	114	
4.	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	110	
5.	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	127	
6.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	114	
7.	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	116		
8.	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	123	
9.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	120	
10.	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	1	3	3	4	4	111		
11.	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116		
12.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	120	
13.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	102		
14.	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
15.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	106	

16.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	108				
17.	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	113			
18.	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	1	3	3	110		
19.	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	99	
20.	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	121	
21.	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
22.	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	103	
23.	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	109	
24.	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	121	
25.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	129	
26.	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	119	
27.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	111
28.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	113	
29.	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	113	
30.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
31.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	133
32.	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	121	
33.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	130	

34.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	128		
35.	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	97	
36.	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	93		
37.	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	86	
38.	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	4	68		
39.	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	0	3	3	3	2	93	
40.	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	114
Jlh	13	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	130	

Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Burnout Kerja)(Y)

R	No. Item																																			Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1.	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	104
2.	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	116	
3.	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	110	
4.	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	115	
5.	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	126	
6.	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	118	
7.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	118	
8.	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	120	
9.	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	120	
10.	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	110	
11.	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
12.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	118	
13.	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	106	
14.	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
15.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	106	

16.	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	110	
17.	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	110	
18.	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	4	2	108
19.	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	103
20.	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	121
21.	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
22.	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	107
23.	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	109
24.	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	123
25.	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	125
26.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	119
27.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	109
28.	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	112
29.	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	109
30.	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118
31.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	133
32.	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	123	
33.	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	131

34.	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	126	
35.	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	99	
36.	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	93	
37.	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	88	
38.	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	71
39.	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	96
40.	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	116	
Jlh	1 2 7	1 3 1	1 2 6	1 4 3	1 2 2	1 2 6	1 2 5	1 3 0	1 2 5	1 3 4	1 3 1	1 2 9	1 3 5	1 4 3	1 2 5	1 2 4	1 2 6	1 2 3	1 2 5	1 3 6	1 2 8	1 3 9	1 3 5	1 3 2	1 2 8	1 3 5	1 1 2	1 4 0	1 1 8	1 2 5	1 3 0	1 3 2	12 6			



Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Penghargaan Pegawai

Validitas butir angket penghargaan pegawai atau personil dengan rumus *Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Untuk mengetahui validitas angket penghargaan pegawai, t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Sebagai perhitungan koefisien kolerasi dengan spss memunculkan hasil sebagai berikut :

Correlations			
Ket			
VALID	VAR00001	Pearson Correlation	,650
		Sig. (2-tailed)	,000
		Sum of Squares and Cross-products	243,950
		Covariance	6,255
		N	40
VALID	VAR00002	Pearson Correlation	,683
		Sig. (2-tailed)	,000
		Sum of Squares and Cross-products	217,250
		Covariance	5,571
		N	40
VALID	VAR00003	Pearson Correlation	,618
		Sig. (2-tailed)	,000
		Sum of Squares and Cross-products	222,250
		Covariance	5,699
		N	40
VALID	VAR00004	Pearson Correlation	,687**
		Sig. (2-tailed)	,000
		Sum of Squares and Cross-products	215,100
		Covariance	5,515
		N	40
VALID	VAR00005	Pearson Correlation	,335*
		Sig. (2-tailed)	,034
		Sum of Squares and Cross-products	111,200
		Covariance	2,851
		N	40
VALID	VAR00006	Pearson Correlation	,683
		Sig. (2-tailed)	,000
		Sum of Squares and Cross-products	217,250
		Covariance	5,571
		N	40

TIDAK VALID	VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	-,062 ,704 -25,350 -,650 40
VALID	VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,437 ,005* 136,150 3,491 40
VALID	VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,650 ,000* 243,950 6,255 40
VALID	VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,645 ,000** 311,700 7,992 40
VALID	VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,329 ,038* 86,350 2,214 40
VALID	VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,428 ,006* 133,900 3,433 40
VALID	VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,347 ,028 133,700 3,428 40
VALID	VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,618 ,000 222,250 [†] 5,699 40
VALID	VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,347 ,028 128,500 [†] 3,295 40
VALID	VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,683 ,000 217,250** 5,571 40
VALID	VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,590 ,000 216,300 [†] 5,546 40

VALID	VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,636 ,000 184,100 [*] 4,721 40
VALID	VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,493 ,001 149,050 3,822 40
VALID	VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,312 ,050 102,750 2,635 [*] 40
VALID	VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,645 ,000 311,700 7,992 [*] 40
VALID	VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,329 ,038 86,350 2,214 ^{**} 40
VALID	VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,395 ,012 142,250 3,647 [*] 40
VALID	VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,346 ,029 121,800 3,123 [*] 40
VALID	VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,653 ,000 239,700 6,146 40
VALID	VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,430 ,006 118,350 3,035 40 [*]
VALID	VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,683 ,000 217,250 5,571 40 [*]
VALID	VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,488 ,001 181,200 4,646 40 ^{**}

VALID	VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,636 ,000 184,100 4,721 40 [*]
VALID	VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,493 ,001 149,050 3,822 40 [*]
VALID	VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,312 ,050 102,750 2,635 40
VALID	VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,405 ,010 153,400 3,933 40
VALID	VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,679 [*] ,000 281,600 7,221 40
VALID	VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,683 [*] ,000 217,250 5,571 40
VALID	VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,559 ^{**} ,000 182,300 4,674 40
VALID	VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,435 [*] ,005 214,400 5,497 40
VALID	VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,450 [*] ,004 169,000 4,333 40
VALID	VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,406 ,009 152,100 3,900 40
VALID	VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,618 ,000 [*] 222,250 5,699 40

VALID	VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	,374 ,017* 131,500 3,372 40
VALID	VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) Sum of Squares and Cross-products Covariance N	1 7045,900 180,664 40

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

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

Setelah mengolah validitas instrumen angke dengan membandingkan nilai butir tiap item dengan jumlah tiap responden maka dari 40 item angket yang disebar ke 40 orang responden menghasilkan 39 butir item angket valid dan 1 butir item angket tidak valid yaitu nomor 7, sehingga 39 butir angket yang valid dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Loyalitas Pekerjaan

Validitas butir angket loyalitas kerja pegawai atau personil dengan rumus *Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{ (N \sum x^2) - (\sum x)^2 \} \{ N (\sum y^2) - (\sum y)^2 \}}}$$

Untuk mengetahui validitas angket loyalitas kerja pegawai atau personil, t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Sebagai perhitungan koefisien kolerasi dengan spss memunculkan hasil sebagai berikut :

Correlations			
	BUTIR	VALIDITAS	KET
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,629 ,000	Valid
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,656 [*] ,000	Valid
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,657 [*] ,000	Valid
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,651 ^{**} ,000	Valid
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,334 ⁺ ,035	Valid
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,656 [*] ,000	Valid
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,436 ,005	Valid
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,629 ^{**} ,000	Valid
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,644 ,000	Valid
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 40	,474 ,002	Valid

VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,280 [*] ,080 40	Valid
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,657 [*] ,000 40	Valid
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,357 [*] ,024 40	Valid
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656 [*] ,000 40	Valid
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,608 [*] ,000 40	Valid
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,615 ^{**} ,000 40	Valid
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,501 [*] ,001 40	Valid
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,313 [*] ,049 40	Valid
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,644 [*] ,000 40	Valid
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,421 ^{**} ,007 40	Valid
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,666 [*] ,000 40	Valid
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,443 [*] ,004 40	Valid
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656 [*] ,000 40	Valid
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,515 [*] ,001 40	Valid
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,615 [*] ,000 40	Valid
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,501 [*] ,001 40	Valid
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,313 [*] ,049 40	Valid
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,427 ^{**} ,006 40	Valid
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,700 [*] ,000	Valid

	N	40	
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,569 [*] ,000 40	Valid
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,462 ,003 40	Valid
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,487 ^{**} ,001 40	Valid
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,439 ,005 40	Valid
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,657 ,000 40	Valid
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,386 [*] ,014 40	Valid
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 [*] 40	

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

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

Setelah mengolah validitas instrumen angket dengan membandingkan nilai butir tiap item dengan jumlah tiap responden maka dari 35 item angket loyalitas kerja personil/Personil/pegawai yang disebar ke 40 orang responden menghasilkan 35 butir item angket valid dan 0 butir item angket tidak valid, sehingga 35 butir angket yang valid dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan

Validitas butir angket loyalitas kerja pegawai atau personil dengan rumus *Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{ (N \sum x^2) - (\sum x)^2 \} \{ N (\sum y^2) - (\sum y)^2 \}}}$$

Untuk mengetahui validitas angket loyalitas kerja pegawai atau personil, t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Sebagai perhitungan koefisien kolerasi dengan spss memunculkan hasil sebagai berikut :

Correlations			
	BUTIR	VALIDITAS	KET
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,629 ,000 40	Valid
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656* ,000 40	Valid
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,657* ,000 40	Valid
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,651** ,000 40	Valid
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,334* ,035 40	Valid
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656* ,000 40	Valid
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,436 ,005 40	Valid
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,629** ,000 40	Valid
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,644 ,000	Valid

	N	40	
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,474 [*] ,002 40	Valid
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,280 [*] ,080 40	Valid
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,657 [*] ,000 40	Valid
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,357 [*] ,024 40	Valid
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656 [*] ,000 40	Valid
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,608 [*] ,000 40	Valid
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,615 ^{**} ,000 40	Valid
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,501 [*] ,001 40	Valid
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,313 [*] ,049 40	Valid
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,644 [*] ,000 40	Valid
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,421 ^{**} ,007 40	Valid
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,666 [*] ,000 40	Valid
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,443 [*] ,004 40	Valid
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656 [*] ,000 40	Valid
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,515 [*] ,001 40	Valid
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,615 [*] ,000 40	Valid

VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,501* ,001 40	Valid
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,313* ,049 40	Valid
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,427** ,006 40	Valid
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,700* ,000 40	Valid
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,569* ,000 40	Valid
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,462 ,003 40	Valid
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,487** ,001 40	Valid
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,439 ,005 40	Valid
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,657 ,000 40	Valid
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,386* ,014 40	Valid
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1* 40	

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

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

Setelah mengolah validitas instrumen angket dengan membandingkan nilai butir tiap item dengan jumlah tiap responden maka dari 35 item angket Burnout Pekerjaan personil/Personil/pegawai yang disebar ke 40 orang responden menghasilkan 35 butir item angket valid dan 0 butir item angket tidak valid, sehingga 35 butir angket yang valid dapat digunakan untuk menjangkau data penelitian.

Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Instrumen Penghargaan Personil

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,922	,925	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,214	2,800	3,575	,775	1,277	,029	40

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square
Between People			176,148	39	4,517
	Between Items		45,897	39	1,177
	Nonadditivity		3,368 ^a	1	3,368
Within People	Residual	Balance	531,485	1520	,350
		Total	534,852	1521	,352
	Total		580,750	1560	,372
Total			756,897	1599	,473

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Friedman's Chi-Square	Sig
Between People	Between Items	Nonadditivity	3,347	,000
Within People	Residual	Balance	9,632 ^a	,002
	Total	Total		
Total				

Grand Mean = 3,2138

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 3,624.

Sehingga reliabilitas yang diperoleh dari angket penghargaan Personil ini memiliki koefisien $r_{11} = 0,925$. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan indeks kolerasi pada r-tabel didapatkan dari r-tabel. Nilai tersebut didapatkan dengan ketentuan ($df = N - 2$), N disini adalah jumlah responden penelitian yaitu $40 - 2 = 38$, maka nilai r-tabel yaitu 0,312. Kesimpulan akhir dari uji reliabilitas di atas yaitu jika $r_{11} > r_{tabel}$ termasuk dalam kesimpulan angket dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika jika $r_{11} < r_{tabel}$ termasuk dalam kesimpulan angket tidak reliable. Kesimpulan reliabilitas di atas adalah $0,925 > 0,312$ dengan kesimpulan angket penghargaan Personil ini termasuk angket atau instrumen penelitian yang reliabel.

Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Loyalitas Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,926	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,193	2,800	3,500	,700	1,250	,024	35

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

		Sum of Squares	df	Mean Square
Between People	Between Items	177,871	39	4,561
	Nonadditivity	32,229	34	,948
		,527 ^a	1	,527
Within People	Residual	457,302	1325	,345
	Total	457,829	1326	,345
	Total	490,057	1360	,360
Total		667,929	1399	,477

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Friedman's Chi- Square	Sig
Between People	Between Items	Nonadditivity	2,745	,000
Within People	Residual	Balance	1,527 ^a	,217
	Total	Total		
Total				

Grand Mean = 3,1929

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 2,145.

Sehingga reliabilitas yang diperoleh dari angket loyalitas kerja Personil ini memiliki koefisien $r_{11} = 0,926$. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan indeks kolerasi pada r-tabel didapatkan dari r-tabel. Nilai tersebut didapatkan dengan ketentuan ($df = N - 2$), N disini adalah jumlah responden penelitian yaitu $40 - 2 = 38$, maka nilai r-tabel yaitu 0,312. Kesimpulan akhir dari uji reliabilitas di atas yaitu jika $r_{11} > r_{tabel}$ termasuk dalam kesimpulan angket dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika jika $r_{11} < r_{tabel}$ termasuk dalam kesimpulan angket tidak reliable. Kesimpulan reliabilitas di atas adalah $0,926 > 0,312$ dengan kesimpulan angket loyalitas kerja Personil ini termasuk angket atau instrumen penelitian yang reliabel.

Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,911	,912	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	3,202	2,800	3,575	,775	1,277	,029
Item Variances	,457	,251	,882	,631	3,519	,024

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Means	35
Item Variances	35

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square
Between People			155,565	39	3,989
	Between Items		39,669	34	1,167
	Nonadditivity		1,125 ^a	1	1,125
Within People	Residual	Balance	467,435	1325	,353
		Total	468,560	1326	,353
	Total		508,229	1360	,374
Total		663,794	1399	,474	

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Friedman's Chi-Square	Sig
Between People	Between Items	Nonadditivity	3,302	,000
Within People	Residual	Balance	3,189 ^a	,074
	Total	Total		
Total				

Grand Mean = 3,2021

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 2,618.

Sehingga reliabilitas yang diperoleh dari angket burnout pekerjaan ini memiliki koefisien $r_{11} = 0,912$. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan indeks kolerasi pada r-tabel didapatkan dari r-tabel. Nilai tersebut didapatkan dengan ketentuan ($df = N - 2$), N disini adalah jumlah responden penelitian yaitu $40 - 2 = 38$, maka nilai r-tabel yaitu 0,312. Kesimpulan akhir dari uji reliabilitas di atas yaitu jika $r_{11} > r_{tabel}$ termasuk dalam kesimpulan angket dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika $r_{11} < r_{tabel}$ termasuk dalam kesimpulan angket tidak reliabel. Kesimpulan reliabilitas di atas adalah $0,912 > 0,312$ dengan kesimpulan angket burnout pekerjaan ini termasuk angket atau instrumen penelitian yang reliabel.

Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba

ANGKET PENELITIAN

I . Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pertanyaan Angket

Bagian I. Instrumen Penghargaan Personil

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa senang dengan fasilitas kerja dan suasana tempat kerja saya saat ini					
2.	saya mendapatkan pekerjaan dengan prosedur yang tidak pernah saya ketahui					
3.	Perusahaan saya memberikan honor yang sesuai dengan kinerja saya					
4.	saya dan semua Personil diberikan peluang untuk meningkatkan karir di perusahaan					
5.	Saya merasa tidak nyaman bekerja di kantor karena fasilitas tidak lengkap					
6.	Atasan saya selalu melatih saya untuk mahir dalam menyelesaikan pekerjaan					

7.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan perhatian terhadap keadaan saya					
8.	Saya memiliki pekerjaan yang upahnya tidak mampu mencukupi kebutuhan keluarga saya					
9.	Perjalanan karir pekerjaan yang saya miliki tidak berkembang dengan baik					
10.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak menyediakan fasilitas kerja yang memadai					
11.	Personil perusahaan selalu mendapatkan perhatian dari perusahaan dikala ada masalah					
12.	Saya mendapatkan bantuan pinjaman dari perusahaan saat mengalami masalah keuangan					
13.	Saya sering mendapat ejekan dari rekan kerja karena kualitas kerja saya di kantor					
14.	Saya akan melakukan perlawanan jika rekan kerja mengganggu posisi karir saya					
15.	Perusahaan menjamin kemajuan karir saya setiap tahunnya					
16.	Perusahaan selalu memberikan fasilitas kantor yang baru setiap 5 tahun sekali					
17.	Atasan saya menyukai prestasi kerja saya setiap harinya					
18.	saya beranggapan bahwa pekerjaan saya ini adalah yang terbaik bagi hidup saya					
19.	Saya memperoleh penghasilan yang tidak mencukupi kebutuhan saya					
20.	saya memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja untuk promosi jabatan					
21.	Saya merasa sangat tertekan dengan atasan yang memberikan pekerjaan di luar batas					
22.	Saya sering mendapatkan ejekan dari prestasi kerja yang saya lakukan					
23.	saya tidak mendapatkan manfaat jika melakukan prestasi kerja					
24.	saya diacuhkan di kantor walaupun saya sudah bekerja dengan baik dan maksimal					
25.	Saya selalu menjalin kerja saya dengan rekan kerja untuk mempercepat pekerjaan					
26.	Saya memperoleh pekerjaan yang lebih sulit dibanding rekan kerja yang sudah					

	senior					
27.	Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa ada paksaan dan bujukan					
28.	Saya memiliki atasan yang selalu membuat saya bersalah dengan kesalahan kerjanya					
29.	pimpinan saya memperingatkan saya dengan halus jika saya melakukan kesalahan kerja					
30.	Saya menjadikan kantor sebagai rumah kedua tempat yang nyaman untuk dikunjungi					
31.	saya memiliki kepercayaan keahlian saya dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
32.	pekerjaan yang saya miliki sangat sulit dan menantang saya selesaikan dengan maksimal					
33.	saya memiliki pemimpin yang selalu baik dalam membimbing Personilnya					
34.	saya selalu mendapatkan penghargaan jika menyelesaikan pekerjaan di awal waktu					
35.	saya memiliki karir yang menetap pada satu titik saja tanpa peningkatan					
36.	saya dianggap tidak profesional dalam bekerja karena keterlambatan					
37.	saya tidak memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan walaupun saya yang mengerjakannya					
38.	saya tidak bahagia dengan pekerjaan saya saat ini yang cenderung menyulitkan hidup saya					
39.	saya memiliki atasan yang memiliki ketegasan yang berlebihan sehingga menakutkan					

Bagian II. Instrumen Loyalitas Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan saat ini dengan maksimal					
2.	Saya sering mengikuti jam kerja lembur untuk memaksimalkan peran saya di					

	perusahaan					
3.	Saya selalu menjaga rahasia dagang perusahaan demi kemajuannya					
4.	Saya sering menawarkan barang produksi perusahaan ke tetangga di rumah					
5.	Saya sering datang di awal waktu untuk menghindari keterlambatan					
6.	Saya lebih sering berada di kantor daripada di rumah sendiri untuk bekerja					
7.	Saya akan bersikap dan berbicara sesuai fakta untuk menjaga keprofesionalan kerja					
8.	Saya sering memanfaatkan barang hasil produksi kantor daripada produk luar					
9.	Saya selalu ikut dalam setiap kegiatan kantor yang penting untuk saya berikan gagasan					
10.	Saya sering memiliki ide yang baik untuk kemajuan besar dari produksi perusahaan					
11.	Banyaknya kendala di kantor akan mengajak saya untuk aktif dan tanggap					
12.	Saya selalu mengikuti ketentuan kerja untuk menjaga kualitas proses dan hasil kerja					
13.	Saya memperoleh fasilitas kantor yang lengkap yang harus saya jaga dan rawat					
14.	Saya menjaga diri untuk selalu mengutamakan keselamatan kerja jika diwilayan proyek					
15.	Saya mematuhi ketentuan dan peraturan kerja untuk menjaga profesional diri dan kantor					
16.	Saya selalu mengajak rekan kerja untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan					
17.	Saya selalu merasa malas menyelesaikan pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan					
18.	Saya akan pulang terlebih dahulu untuk menghindari jam kerja lembur di kantor					
19.	Saya sering menceritakan keunikan produksi kepada teman untuk berbagi pengalaman					
20.	Saya tidak berkeinginan menceritakan barang produksi karena menganggap jelek					
21.	Saya bekerja berdasarkan kepentingan pribadi dan aturan yang saya buat sendiri					

22.	Saya selalu menyelesaikan keperluan di rumah lalu melanjutkan kegiatan di kantor					
23.	Saya sering mengarang cerita untuk menghilangkan kejelekan kerja saya					
24.	Saya lebih memilih produk luar negeri daripada barang hasil perusahaan tempat kerja					
25.	Saya menghindari kegiatan kantor dengan sering nongkrong di kantin					
26.	Saya sering berdiam diri saat rapat karena ide saya tidak pernah diterima					
27.	Saya hanya bekerja sesuai waktu dan memaksimalkannya untuk pekerjaan saya saja					
28.	Saya selalu mendengarkan arahan dari atasan untuk kelancaran kerja namun saya abaikan					
29.	Saya sering membawa pulang fasilitas kantor yang berlebih di ruangan saya					
30.	Saya bekerja dengan sesuka hati saya untuk meningkatkan rasa nyaman					
31.	Saya akan protes jika aturan kantor memberatkan kenyamanan saya					
32.	Saya tidak mau bekerjasama dengan rekan kerja yang baru masuk					
33.	Saya memiliki ide dan gagasan yang selalu menguntungkan perusahaan					
34.	Saya akan meninggalkan kantor untuk menyelesaikan pekerjaan rumah					
35.	Aturan yang ada di kantor selalu saya langgar karena tidak berdampak apapun bagi saya					

Bagian III. Instrumen Burnout Pekerjaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa tubuh saya akhir-akhir ini mengalami penurunan kekuatan kerja					
2.	Saya selalu merasa kelelahan jika bekerja seharian penuh					
3.	Saya memiliki tubuh yang lemah dalam bekerja di luar ruangan					

4.	Saya tidak mampu bekerja di ruangan ber-AC yang akan membuat tubuh keedinginan					
5.	Saya akan melawan kelelahan saya karena ingin menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya akan beristirahat jika merasa lelah bekerja dan tidak memperdulikan pekerjaan					
7.	Jika terasa lemas saat bekerja saya akan paksakan sampai pekerjaan selesai					
8.	Saya merasa mudah lelah karena pekerjaan saya yang berat					
9.	Saya mengalami penurunan semangat kerja karena merasa tidak sebugar pertama masuk					
10.	Saya akan mengalami kesulitan gerak karena terlalu memaksakan penyelesaian pekerjaan					
11.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena tubuh saya lambat					
12.	Saya akan tetap sabar mengerjakan pekerjaan dengan santai walaupun lelah					
13.	Saya sering marah tak jelas pada orang sekitar karena beban kerja yang tidak selesai					
14.	Saya selalu berusaha menahan amarah disaat saya mengalami stres kerja					
15.	Saya selalu merasa pekerjaan saya lebih berat dari rekan kerja saya					
16.	Saya merasa tenang walaupun pekerjaan saya menumpuk banyak					
17.	Saya merasa stres jika pekerjaan saya tidak kunjung selesai					
18.	Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada selesainya karena terlalu banyak					
19.	Saya sering marah tidak menentu dengan menghadapi beban kerja yang sangat banyak					
20.	Saya sering merasa tenang walaupun beban kerja terlalu berat					
21.	Saya akan mengacuhkan suasana sekitar disaat lelah dalam bekerja					
22.	Saya tidak akan memperdulikan siapapun untuk menenangkan diri dari beban kerja					

23.	Saya sering meminta bantuan namun tidak mau membantu disaat stres pada pekerjaan					
24.	Saya tidak memperdulikan beban kerja orang lain karena saya memiliki beban kerja sendiri					
25.	Saya tidak akan membantu pekerjaan rekan kerja saya karena saya sering stres/frustasi					
26.	Saya merasa bahwa keahlian saya dalam bekerja lama kelamaan menurun drastis					
27.	Saya merasa menjadi orang yang buruk tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
28.	Saya sering tidak memperdulikan jika pekerjaan saya tidak selesai					
29.	Saya memiliki penurunan kinerja sehingga kepercayaan diri saya menurun					
30.	Saya merasa keahlian kerja saya sudah tidak sebaik waktu pertama bekerja					
31.	Saya sering menyalahkan diri saya karena tidak maksimal dalam bekerja					
32.	Saya merasa tidak lagi memiliki kepercayaan diri dalam bekerja					
33.	Saya selalu menghindari interaksi dengan orang lain dalam keadaan stres saat bekerja					
34.	Saya akan sangat menyesal jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
35.	Saya akan menjadikan pekerjaan saya sebagai kegiatan ibadah yang menghidupi keluarga					

Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

X1. Penghargaan Personil

N o	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	JLH		
1.	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4		
2.	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
3.	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
4.	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
5.	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
6.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
7.	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	
8.	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
9.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
10.	4	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4		
11.	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
12.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
13.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
14.	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
16.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
17.	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	
18.	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3
19.	4	2	3	3	3	2	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	
20.	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	

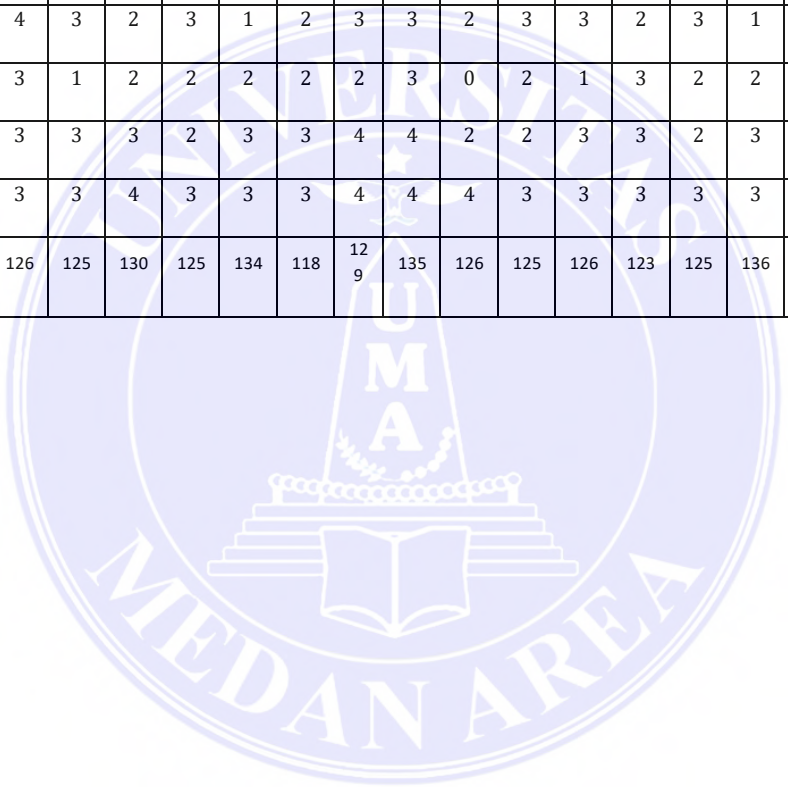
Lampiran 15. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

X1. Loyalitas Kerja Personil/Personil

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	JLH
1.	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	104
2.	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	116
3.	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	114
4.	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	110
5.	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	127	
6.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	114
7.	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	116
8.	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	123
9.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	120
10.	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	1	3	3	4	4	111
11.	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
12.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	120
13.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	102
14.	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
15.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	106

16.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	108	
17.	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	113	
18.	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	1	3	3	110	
19.	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	4	2	4	3	3	99	
20.	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	121	
21.	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
22.	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	103
23.	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	109
24.	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	121
25.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	129
26.	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	119
27.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	111
28.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	113
29.	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	113
30.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118
31.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	133
32.	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	121
33.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	130

34.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	128		
35.	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	97	
36.	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	93	
37.	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	86
38.	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	3	0	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	4	68	
39.	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	0	3	3	3	2	93
40.	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	114
	13 1	12 5	125	138	136	12 5	127	131	126	122	126	125	130	125	134	118	12 9	135	126	125	126	123	125	136	118	129	135	132	128	134	112	140	118	12 5	13 0	



Lampiran 16. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

X1. Burnout Pekerjaan Personil/Personil

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	JLH		
1.	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	104
2.	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	116	
3.	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	110	
4.	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	115	
5.	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	126		
6.	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	118		
7.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	118		
8.	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	120			
9.	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	120	
10.	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	110	
11.	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118		
12.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	118		
13.	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	106		

32.	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	123
33.	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
34.	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	126	
35.	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	99
36.	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	93	
37.	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	88	
38.	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	71	
39.	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	96	
40.	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	116
	1 2 7	1 3 1	12 6	14 3	12 2	1 2 6	12 5	13 0	12 5	13 4	11 8	12 9	13 5	12 6	14 3	12 5	1 2 4	12 6	12 3	12 5	13 6	11 8	12 9	13 5	13 2	12 8	12 5	13 4	11 2	14 0	11 8	12 5	13 0	1 3 2	1 2 6		



Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian

		Penghargaan Personil	Loyalitas Kerja	Burnout Pekerjaan
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		128,5500	111,7500	112,0750
Std. Deviation		13,44113	12,63441	11,81565
Skewness		-,931	-1,167	-1,135
Std. Error of Skewness		,374	,374	,374
Percentiles	25	121,7500	106,5000	107,2500
	50	129,0000	113,0000	111,5000
	75	138,0000	120,0000	119,7500

Frequency Table

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
83,00	1	2,5	2,5	2,5
105,00	1	2,5	2,5	5,0
108,00	1	2,5	2,5	7,5
110,00	1	2,5	2,5	10,0
112,00	1	2,5	2,5	12,5
116,00	1	2,5	2,5	15,0
117,00	1	2,5	2,5	17,5
118,00	1	2,5	2,5	20,0
121,00	2	5,0	5,0	25,0
124,00	1	2,5	2,5	27,5
126,00	3	7,5	7,5	35,0
127,00	3	7,5	7,5	42,5
128,00	1	2,5	2,5	45,0
129,00	4	10,0	10,0	55,0
Valid 130,00	2	5,0	5,0	60,0
131,00	1	2,5	2,5	62,5
132,00	1	2,5	2,5	65,0
134,00	1	2,5	2,5	67,5
135,00	1	2,5	2,5	70,0
137,00	1	2,5	2,5	72,5
138,00	3	7,5	7,5	80,0
139,00	2	5,0	5,0	85,0
141,00	1	2,5	2,5	87,5
145,00	1	2,5	2,5	90,0
147,00	1	2,5	2,5	92,5
148,00	1	2,5	2,5	95,0
149,00	1	2,5	2,5	97,5
153,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Loyalitas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
68,00	1	2,5	2,5	2,5
86,00	1	2,5	2,5	5,0
93,00	2	5,0	5,0	10,0
97,00	1	2,5	2,5	12,5
99,00	1	2,5	2,5	15,0
102,00	1	2,5	2,5	17,5
103,00	1	2,5	2,5	20,0
104,00	1	2,5	2,5	22,5
106,00	1	2,5	2,5	25,0
108,00	1	2,5	2,5	27,5
109,00	2	5,0	5,0	32,5
110,00	2	5,0	5,0	37,5
111,00	2	5,0	5,0	42,5
112,00	1	2,5	2,5	45,0
Valid 113,00	3	7,5	7,5	52,5
114,00	3	7,5	7,5	60,0
116,00	3	7,5	7,5	67,5
118,00	1	2,5	2,5	70,0
119,00	1	2,5	2,5	72,5
120,00	2	5,0	5,0	77,5
121,00	3	7,5	7,5	85,0
123,00	1	2,5	2,5	87,5
127,00	1	2,5	2,5	90,0
128,00	1	2,5	2,5	92,5
129,00	1	2,5	2,5	95,0
130,00	1	2,5	2,5	97,5
133,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Burnout Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
71,00	1	2,5	2,5	2,5
88,00	1	2,5	2,5	5,0
93,00	1	2,5	2,5	7,5
96,00	1	2,5	2,5	10,0
99,00	1	2,5	2,5	12,5
103,00	1	2,5	2,5	15,0
104,00	1	2,5	2,5	17,5
Valid 106,00	2	5,0	5,0	22,5
107,00	1	2,5	2,5	25,0
108,00	2	5,0	5,0	30,0
109,00	3	7,5	7,5	37,5
110,00	4	10,0	10,0	47,5
111,00	1	2,5	2,5	50,0
112,00	1	2,5	2,5	52,5
115,00	1	2,5	2,5	55,0

116,00	2	5,0	5,0	60,0
118,00	5	12,5	12,5	72,5
119,00	1	2,5	2,5	75,0
120,00	2	5,0	5,0	80,0
121,00	1	2,5	2,5	82,5
123,00	2	5,0	5,0	87,5
125,00	1	2,5	2,5	90,0
126,00	2	5,0	5,0	95,0
131,00	1	2,5	2,5	97,5
133,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan Personil	40	83,00	153,00	128,5500	13,44113
Loyalitas Kerja	40	68,00	133,00	111,7500	12,63441
Burnout Pekerjaan	40	71,00	133,00	112,0750	11,81565
Valid N (listwise)	40				

Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas

1. Normalitas Data Penghargaan Personil

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Penghargaan Personil	40	128,5500	13,44113	83,00	153,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Penghargaan Personil	
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		128,5500
	Std. Deviation		13,44113
	Absolute		,150
Most Extreme Differences	Positive		,068
	Negative		-,150
Kolmogorov-Smirnov Z			,947
Asymp. Sig. (2-tailed)			,331

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Normalitas Data Loyalitas Kerja Personil

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Loyalitas Kerja	40	111,7500	12,63441	68,00	133,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Loyalitas Kerja	
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		111,7500
	Std. Deviation		12,63441
	Absolute		,139
Most Extreme Differences	Positive		,082
	Negative		-,139
Kolmogorov-Smirnov Z			,878
Asymp. Sig. (2-tailed)			,424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Normalitas Data Burnout Pekerjaan Personil

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Burnout Pekerjaan	40	112,0750	11,81565	71,00	133,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Burnout Pekerjaan
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	112,0750
	Std. Deviation	11,81565
	Absolute	,129
Most Extreme Differences	Positive	,069
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		,813
Asymp. Sig. (2-tailed)		,523

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi teoritik. Uji asumsi normalitas menggunakan teknik statistik non parametrik *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka sebarannya normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebarannya tidak normal (Hadi, 2000).

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Penghargaan Personil	,150	40	,024	,946	40	,056
Burnout Pekerjaan	,129	40	,094	,931	40	,017
Loyalitas Kerja	,139	40	,050	,930	40	,016

a. Lilliefors Significance Correction

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Burnout Pekerjaan	Penghargaan Personil	Loyalitas Kerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	112,0750	128,5500	111,7500
	Std. Deviation	11,81565	13,44113	12,63441
	Absolute	,129	,150	,139
Most Extreme Differences	Positive	,069	,068	,082
	Negative	-,129	-,150	-,139
Kolmogorov-Smirnov Z		,813	,947	,878
Asymp. Sig. (2-tailed)		,523	,331	,424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data dari tabel dapat ditafsirkan sebagai berikut : hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap data masing-masing angket menghasilkan nilai Z. Hasil itu untuk nilai X1; $Z = 0,947$ atau $p = 0,331$ ($p > 0,05$) hasilnya data berdistribusi normal. Selanjutnya hasil untuk nilai X2 ; $Z = 0,878$ atau $p = 0,424$ ($p > 0,05$) hasilnya data berdistribusi normal dan selanjutnya nilai untuk Y ; $Z = 0,813$ atau $p = 0,523$ ($p > 0,05$) hasilnya data berdistribusi normal. Jadi kesimpulannya bahwa ketiga instrumen pada penelitian ini berdistribusi normal.

Lampiran 17. Uji Linearitas

1. Burnout Pekerjaan * Penghargaan Personil

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	5366,358	27
Burnout Pekerjaan * Penghargaan Personil	Between Groups	Linearity	5247,116	1	
		Deviation from Linearity	119,242	26	
	Within Groups		78,417	12	
Total			5444,775	39	

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	198,754	30,415
Burnout Pekerjaan * Penghargaan Personil	Between Groups	Linearity	5247,116	802,959	
		Deviation from Linearity	4,586	,702	
	Within Groups		6,535		
Total					

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	,000
Burnout Pekerjaan * Penghargaan Personil	Between Groups	Linearity	,000	
		Deviation from Linearity	,783	
	Within Groups			
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout Pekerjaan * Penghargaan Personil	,982	,964	,993	,986

2. Burnout Pekerjaan * Penghargaan Personil

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	5368,108	26
Burnout Pekerjaan *	Between Groups	Linearity	5262,439	1	
		Deviation from Linearity	105,669	25	
Loyalitas Kerja			Within Groups	76,667	13
Total			5444,775	39	

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	206,466	35,009
Burnout Pekerjaan * Loyalitas Kerja	Between Groups	Linearity	5262,439	892,327	
		Deviation from Linearity	4,227	,717	
Loyalitas Kerja			Within Groups	5,897	
Total					

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	,000
Burnout Pekerjaan * Loyalitas Kerja	Between Groups	Linearity	,000	
		Deviation from Linearity	,771	
Loyalitas Kerja			Within Groups	
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout Pekerjaan *				
Loyalitas Kerja	,983	,967	,993	,986

Lampiran 18. Uji Homogenitas**ANOVA**

Burnout Pekerjaan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5366,358	27	198,754	30,415	,000
Within Groups	78,417	12	6,535		
Total	5444,775	39			

ANOVA

Burnout Pekerjaan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5368,108	26	206,466	35,009	,000
Within Groups	76,667	13	5,897		
Total	5444,775	39			

Lampiran 19. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas Kerja, Penghargaan Personil ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985^a	,970	,968	2,10599

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Penghargaan Personil

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5280,673	2	2640,337	595,316	,000 ^b
	Residual	164,102	37	4,435		
	Total	5444,775	39			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Penghargaan Personil

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,353	3,586		1,493
	Penghargaan Personil	,368	,182	,419	2,028
	Loyalitas Kerja	,531	,193	,568	2,751

Coefficients^a

Model		Sig.
	(Constant)	,144
1	Penghargaan Personil	,050
	Loyalitas Kerja	,009

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

Correlations

		Penghargaan Personil	Burnout Pekerjaan
Penghargaan Personil	Pearson Correlation	1	,982**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Burnout Pekerjaan	Pearson Correlation	,982**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Correlations

		Loyalitas Kerja	Burnout Pekerjaan
Loyalitas Kerja	Pearson Correlation	1	,983**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Burnout Pekerjaan	Pearson Correlation	,983**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 ^a	,964	,963	2,28069

a. Predictors: (Constant), Penghargaan Personil

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5247,116	1	5247,116	1008,761	,000 ^b
	Residual	197,659	38	5,202		
	Total	5444,775	39			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Penghargaan Personil

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,967	,966	2,19051

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5262,439	1	5262,439	1096,726	,000 ^b
	Residual	182,336	38	4,798		
	Total	5444,775	39			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	,970	,968	2,10599

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Penghargaan Personil

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5280,673	2	2640,337	595,316	,000 ^b
	Residual	164,102	37	4,435		
	Total	5444,775	39			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Penghargaan Personil

Lampiran 20. Tabel Konsultasi

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.05	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 21. Dokumentasi Penelitian

