



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN DI PT. MNC
SKY VISION DUMAI**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

FERY OKTA FERSI
11561104058

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI
PT.MNC SKY VISION DUMAI**

SKRIPSI

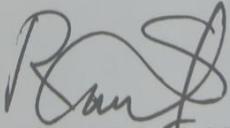
Telah diterima dan disetujui untuk diseminari munaqasahkan dalam sidang panitia
ujian sarjana strata satu (SI) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau

Oleh :

FERY OKTA FERSI
NIM. 11561104058

Pekanbaru, 16 Juni 2021

PEMBIMBING


RITA SUSANTI, S.Psi., M.A
NIP.198410112011012016



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN PENGUJI

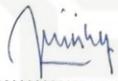
Skripsi yang ditulis oleh :
Nama mahasiswa : FERY OKTIA FERSI
Nim : 11561104058
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Work Engagement* Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Di PT. MNC SKY VISION DUMAI

Telah dipertahan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi. Di uji pada :

Hari/tanggal : Kamis / 05 Agustus 2021
Bertepatan dengan : Kamis / 26 Zulhijah 1442

TIM PENGUJI

Ketua.

(.....)


Dr. Vivik Shofiah, M.Si
NIP. 197610152005012004

Sekretaris

(.....)

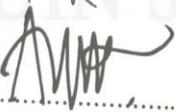

Rita Susanti, S.Psi., M.A
NIP. 198410112011012016

Penguji I.

(.....)


Linda Aryani, M.Si
NIP 197402122007102002

Penguji II.

(.....)


Ami Widyastuti, M.Psi., Psikolog
NIP. 198203062009012006

MOTTO

“Sesungguhnya Allah Azza wa Jalla mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia mengerjakannya dengan profesional.” (HR. Thabrani)

“Motif dan moral kita dalam bekerja akan menentukan eksistensi diri kita.”
(Fery Okta fersi)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :
Kedua Orangtuaku beserta orang-orang yang menyayangiku
Sebagai bukti bahwa mereka telah berhasil mendidik dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang sehingga menghantarku untuk mewujudkan cita-citaku.

Cintaku padamu takkan pernah hilang dari jiwa dan ragaku
Teruntuk saudara-saudaraku
Terima kasih atas masukan dan motivasi yang telah
Menghantarkanku pada sebuah cita-cita dan masa depan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan antara Work engagement Dengan Organizational citizenship behavior Pada Karyawan PT. MNC SKY VISION DUMAI** ”. Shalawat serta salam peneliti limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahny hidup di bawah naungan Islam. terselesaikannya skripsi ini tidak luput dari bantuan pihak luar, oleh karena itu, izinkanlah peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Vivik Shofiah, M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu, Yuslenita Muda M.Sc, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Terimakasih kepada Ibu Reni Susanti, S.Psi, M.Psi selaku penasehat akademik yang selalu sabar dalam menghadapi perilaku mahasiswanya, memberikan nasehat-nasehat yang baik tidak hanya dalam bidang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

akademik dan juga selalu memotivasi agar menjadi individu yang lebih baik lagi.

5. Terimakasih tiada terhingga kepada Ibu Rita Susanti, S.Psi, MA selaku pembimbing, terimakasih atas semua waktu, bimbingan dan pengarahan yang telah ibu berikan dengan ikhlas dan sabar dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
6. Terimakasih sebanyak-banyaknya kepada Ibu Linda Aryani, M.Si. selaku penguji I atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini.
7. Terimakasih sebanyak-banyaknya kepada Ibu Ami Widyastuti, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini.
8. Terimakasih banyak kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberi bantuan, bimbingan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan dan untuk masa yang akan datang.
9. Terimakasih yang teramat banyak kepada Ayahanda Ferdinal dan Ibunda Yantri Harsi tersayang yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, mendoakan keberhasilan anak-anaknya dan menjadi panutan dan motivasi dalam hidup peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Untuk Adikku Desan Tri Fernanda dan kakakku Meta Okta Fersi.
Terimakasih atas semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada saya.
11. Terimakasih untuk teman-teman kelas D angkatan 2015 yang telah memotivasi peneliti untuk semangat kuliah dan selalu mengingatkan selama masih di kampus.
12. Teman-teman satu angkatan 2015 terkhusus Yudi, Muslim, Awal, Fatur, Yogi, Rifki, Beni, Muda, Fajrul, Marcha, Anugrah, Arif Amin, Yoga, Irfan, Ijul, Hasbi, Fajrul, Nadia Edelwais, Firda, Yuni, Intan, Albina, Atul, Putri. Teruntuk Meli, S.Psi terimakasih yang paling dalam ☺ Dan kepada teman-teman seangkatan yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.
13. Sahabat-sahabat organisasiku, Abang Raga, Abang imik, Abang Pablo, Abang Ezi, Abang Ipier, Abang Hakim, Abang Azra, Abang Adong, Abang Ifo, Abang Robby, Abang Piko, Abang Rudi dan kawan kawan djuang yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih buat segala masukan dan ilmu serta pengalaman yang diberikan.
14. Pengurus PERSEPSI, KSMP dan Keluarga besar Alakadar *Percussion* serta seluruh keluarga besar mahasiswa UIN Suska Riau. Terima kasih atas kerjasama dan pengorbanannya selama ini. Jangan berhenti untuk mengasah bakat dan memberikan prestasi bagi kampus kita tercinta.
15. Adik-adik tingkat Imam, Panel, Aulia Pitaloka, Ade, Yanda, Aldi, Halim, Jainul, Wulan, Ryan, Pecal dan banyak lagi yang lainnya yang selalu memberikan suport, agar penulis bisa cepat menyelesaikan skripsi ini.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

16. Teruntuk seluruh responden, khususnya yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa bantuan dan kontribusi para responden penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan.

17. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar Fakultas Psikologi bagian Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan, dan yang lainnya. Terimakasih telah memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah. Meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan upaya, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu dengan kelapangan hati penulis menerima kemungkinan adanya kritikan dan saran dari pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi civitas akademika Fakultas Psikologi serta bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Agustus 2021

Fery Okta Fersi

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL..... vii

DAFTAR LAMPIRAN viii

ABSTRAK ix

BAB I : PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Keaslian Penelitian 7

E. Manfaat Penelitian 9

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 10

A. *Organization Citizenship Behavior* 10

1. Definisi *Organization Citizenship Behavior* 10

2. Dimensi-Dimensi *Organization Citizenship Behavior* 12

3. Faktor Yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* 14

B. *Work engagement* 16

1. Definisi *Work engagement* 16

2. Dimensi-Dimensi *Work engagement* 18

C. Kerangka Berfikir 19

D. Hipotesis 21

BAB III : METODE PENELITIAN 22

A. Desain Penelitian..... 22

B. Identifikasi Variabel Penelitian..... 22





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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

C. Definisi Operasional.....	22
1. <i>Organization Citizenship Behavior</i>	22
2. <i>Work engagement</i>	23
D. Subjek Penelitian.....	23
1. Populasi Penelitian.....	23
2. Sampel Penelitian.....	23
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	24
F. Metode Pengumpulan Data.....	24
1. Skala <i>Organization Citizenship Behavior</i>	24
2. Skala <i>Work engagement</i>	25
G. Uji Coba Alat Ukur.....	26
1. Uji Validitas.....	27
2. Uji Daya Beda Aitem.....	27
3. Reabilitas.....	31
H. Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Pelaksanaan penelitian.....	34
B. Deskripsi subjek.....	35
C. Hasil uji asumsi.....	35
1. Hasil uji normalitas.....	35
2. Hasil uji linearitas.....	36
3. Hasil uji hipotesis.....	37
D. Deskripsi Data Penelitian.....	38
1. Kategorisasi variabel <i>organizational citizenship behavior</i>	39
2. Kategorisasi variabel <i>work engagement</i>	40
E. Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUP.....	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

©LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR TABEL

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tabel 3.1	Penentuan nilai skala	25
Tabel 3.2	<i>Blueprint Organizational citizenship behavior</i> untuk try out	25
Tabel 3.3	Penentuan nilai skala	26
Tabel 3.4	<i>Blueprint work engagement</i> untuk try out	26
Tabel 3.5	<i>Blueprint</i> skala <i>Organizational citizenship behavior</i> setelah try out	28
Tabel 3.6	<i>Blueprint</i> skala <i>Organizational citizenship behavior</i> untuk penelitian	28
Tabel 3.7	<i>Blueprint work engagement</i> setelah try out	29
Tabel 3.8	<i>Blueprint work engagement</i> untuk penelitian	30
Tabel 3.9	Hasil uji reliabilitas	31
Table 4.1	Deskripsi subjek penelitian	34
Tabel 4.2	Uji normalitas <i>skewness</i> dan <i>kurtosi</i>	34
Tabel 4.3	Uji linearitas	35
Tabel 4.4	Uji hipotesis	36
Tabel 4.5	Penggolongan kriteria analisis berdasarkan mean hipotetik..	37
Tabel 4.6	Gambaran hipotetik dan empirik variabel <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB (Y)	38
Tabel 4.7	Kategorisasi variabel <i>Organizational citizenship behavior</i> .	38
Tabel 4.8	Gambaran hipotetik dan empirik <i>work engagement</i>	39
Tabel 4.9	Kategorisasi variabel <i>work engagement</i>	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Lembar Validasi <i>Organizational citizenship behavior</i>	51
Lampiran B Lembar Validasi <i>Work engagement</i>	xi
Lampiran C Intrumen Try Out	78
Lampiran D Tabulasi Try Out	xii
Lampiran E Uji Validasi Dan Reliabilitas	88
Lampiran F Intrumen Penelitian.....	95
Lampiran G Tabulasi Data Penelitian	100
Lampiran H Hasil Uji Asumsi.....	107
Lampiran I Hasil Uji Hipotesis.....	109
Lampiran J Kategorisasi Data	111
Lampiran K Surat Pelengkap Penelitian	113
Lampiran L Peraturan Perusahaan	118

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI PT. MNC *SKY VISION* DUMAI

Oleh:

FERY OKTA FERSI

feryoktaferisi2016@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu perusahaan. Aset yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan salah satunya adalah karyawan yang memiliki perilaku sukarela, tidak ada paksaan serta berperilaku konstruktif atau yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*. *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan lebih baik jika diiringi dengan *work engagement*, yaitu sikap penuh semangat dalam bekerja dan memiliki antusias yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan alat pengumpulan data berupa skala *work engagement* dari Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) dan skala *organizational citizenship behavior* dari Organ (1995). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang karyawan PT. MNC *Skyvision* Dumai dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien (r) sebesar 0,423 dan taraf signifikansi $P=0,000$ ($P>0,05$) dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. MNC *Skyvision* Dumai.

Kata kunci : *Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Karyawan.*



UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES AT PT. MNC SKY VISION DUMAI

By:

FERY OKTA FERSI

feryoktafersi2016@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

Human resources are an important asset of a company. One of the assets that determine whether the company's goals are achieved or not are employees who have voluntary behavior, are free from coercion and have constructive behavior or what is called the Organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior for employees will be better if it is accompanied by *work engagement*, which is an attitude of enthusiasm at work and having high enthusiasm. The purpose of this study was to determine the relationship between *work engagement* and organizational citizenship behavior for employees. This research is a quantitative correlational study with data collection tools in the form of a *work engagement* scale from Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) and organizational citizenship behavior scale from Organ (1995). The number of samples in this study were 70 employees of PT. MNC Skyvision Dumai with the data analysis technique used is the product moment correlation. The results of the analysis show a coefficient (r) of 0.423 and a significance level of $P = 0.000$ ($P > 0.05$), thus the hypothesis in this study is accepted, namely that there is a relationship between *work engagement* and organizational citizenship behavior on employees of PT. MNC Skyvision Dumai.

Keywords: *Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Employees.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu perusahaan. Aset yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Perusahaan akan dapat mewujudkan visi dan misi dengan baik dengan adanya karyawan, karena ditangan karyawan semua itu akan dapat terwujud. Teknologi tidak akan sempurna tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memadai dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Seseorang karyawan yang melakukan segala sesuatu diluar deskripsi kerjanya dapat menguntungkan bagi dirinya dan meningkatkan efektivitas bagi perusahaan.

Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan salah satunya yang disebutkan dalam penelitian Harper (2015) yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga perilaku *organizational citizenship behavior*.

Waspodo dan Minadaniati (2012) mengatakan apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, tentu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki serta memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan dengan menyelesaikan tugas pekerjaan, dan memunculkan sikap *organizational citizenship behavior*.

Ahmad dan Tanzin (2016) mengemukakan *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota perusahaan yang mendukung fungsi perusahaan. Perilaku ini lebih bersifat menolong, yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan memperhatikan kesejahteraan

orang lain maupun perusahaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan (Andriani, 2012). *Organizational citizenship behavior* juga dapat didefinisikan sebagai sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota perusahaan, bersifat konstruktif, dihargai oleh perusahaan dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja (Ariani, 2012).

Organizational citizenship behavior dapat ditemukan dalam tata tertib perusahaan, salah satunya di PT. MNC *Skyvision* Dumai. Tata tertib merupakan peraturan yang dibentuk oleh perusahaan dan disepakati oleh seluruh karyawan yang bekerja. Pada tata tertib perusahaan MNC *Skyvision* Dumai karyawan dituntut dapat bekerjasama dalam tim, disiplin, tepat waktu, mampu mencegah masalah, memperhatikan karyawan lain serta bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan.

PT. MNC *Skyvision* Dumai atau orang awam lebih mengenal dengan nama “*Indovision*” yang merupakan perusahaan TV berlangganan terbesar di Indonesia dengan *market share* sebesar 75%. Perusahaan ini memiliki 114 kantor cabang diseluruh Indonesia dengan 20.000 karyawan lebih. Pekerjaan karyawan perusahaan meliputi *promotion* jasa TV berlangganan terhadap seluruh masyarakat Indonesia yang dilakukan oleh *direct salesman executive* kemudian teknisi lapangan akan memasang unit kepada *customer*. Proses pekerjaan dilakukan dalam bentuk kerjasama antara *salesman*, teknisi lapangan, dan *driver* dilapangan (Ramada, 2019).



Karyawan PT. MNC *Skyvision* Cabang Dumai diketahui memiliki indikasi *organizational citizenship behavior* yang rendah sebagaimana tercermin dalam hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 1 November 2019 terhadap bapak RZ sebagai kordinator lapangan bagian pemasaran di PT. MNC *Skyvision* Dumai. Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa *direct salesman executive* dengan inisial TS dan ES kurang bekerjasama untuk pencapaian target dimana selama 1 bulan kerja TS dan ES hanya mendapatkan 5 pelanggan, tentunya hal tersebut sangat jauh dari target yang diberikan oleh perusahaan yaitu 25 pelanggan setiap bulannya. Hal ini bertolak belakang dengan indikator *altruism* yang ideal yaitu perilaku membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara sukarela.

Selain itu diketahui karyawan teknisi lapangan dengan inisial BA, MT, dan AM tidak tepat waktu, kurang disiplin dalam bekerja, serta kurang bertanggung jawab dalam memasang TV berlangganan pada customer, Hal ini terlihat ketika pelanggan *complain* terhadap pemasangan unit karena yang dikerjakan oleh BA, MT, dan AM. Perilaku teknisi lapangan tersebut tercermin dalam indikator *generalized compliance or conscientiousness* yaitu pekerja ditandai dengan kerapian, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan dapat dipercaya. Perilaku kurang bertanggung jawab dari teknisi lapangan juga tercermin dalam indikator *civic virtue* yaitu keinginan untuk bertanggung jawab atas keberlangsungan perusahaan.

Setiap pagi *driver* wajib mengisi bensin mobil sebelum jam 09.30 karena *direct salesman executive* wajib meninggalkan kantor untuk melakukan *promotion* di lapangan. Karyawan yang berinisial DA sebagai *driver*, diketahui sering tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

memeriksa bensin dan keadaan mobil sehingga berdampak pada terganggunya *planning* dari *branch manager* dan turunnya pencapaian target dari *direct salesman executive*. Perilaku DA tersebut menggambarkan indikator *courtesy* yang rendah, dimana *courtesy* yang tinggi adalah mencegah masalah pekerjaan yang muncul. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada enam karyawan PT. MNC Skyvision Cabang Dumai dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi *organizational citizenship behavior* yang rendah, hal tersebut terurai dalam indikator *organizational citizenship behavior* yaitu *altruisme, generalized compliance or conscientiousness, civic virtue*, dan *courtesy* (Organ dan Ryan, 1995).

Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai kemajuan perusahaan yang tinggi harus mengusahakan *organizational citizenship behavior* yang tinggi, karena *organizational citizenship behavior* yang rendah mempengaruhi kerja tim atau kelompok kerja yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Penemuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wright (1998) menyebutkan bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam perusahaan adalah melakukan pekerjaan diluar tugas yang ada dalam *job description*, perilaku tersebut dihubungkan dengan *reward* intrinsik yang meliputi gaji atau *benefit*, pengakuan dan promosi. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota perusahaan dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada perusahaan.

Organ (1988) menyebutkan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara cepat mampu



meningkatkan efektifitas fungsi perusahaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan dipilih sendiri oleh karyawan dan bukan suatu paksaan atau keharusan yang diwajibkan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.

Organ (1988) membagi *organizational citizenship behavior* dalam beberapa dimensi yakni, *altruism* (perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam perusahaan maupun masalah pribadi orang lain), *conscientiousness* (perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan tanggung jawabnya), *sportmanship* (perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan tanpa mengajukan keberatan), *courtesy* (menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*), dan *civic virtue* (perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan perusahaan mengikuti perubahan dalam perusahaan, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana sebuah prosedur perusahaan dapat diperbaiki, dan melindungi sumber yang dimiliki oleh perusahaan).

Organizational citizenship behavior berkontribusi langsung pada performa perusahaan, yaitu dengan membuat perusahaan menjadi tempat yang menarik untuk bekerja dengan rekan kerja, karena setiap karyawan memperlakukan rekan kerjanya dengan ramah dan penuh pertimbangan (Teresia dan Suyasa, 2008). Podsakoff, Ahearne dan MacKenzie (1997) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* meningkatkan keefektifan perusahaan melalui meningkatnya perform kerja karyawan dari segi kuantitas maupun kualitas. Diefendorff, Dkk



(2002) menyatakan bahwa perusahaan yang berfungsi efektif membutuhkan karyawan yang tidak hanya bekerja sesuai dengan tugasnya, tetapi juga melakukan hal-hal di luar deskripsi pekerjaan dan hal ini hanya dapat tercapai apabila perusahaan dapat mengembangkan *organizational citizenship behavior*.

Khan (1990) menyatakan terdapat dua faktor yang berpotensi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yakni *work engagement* dan dukungan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mathumbu dan Dodd (2013) pada perawat di rumah sakit Victoria, Eastern Cape, Afrika Selatan bahwa ditemukan hubungan dukungan perusahaan dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* secara signifikan. Tingginya tingkat *work engagement* berkaitan dengan tingginya tingkat *organizational citizenship behavior*. *Work engagement* juga memperlihatkan bahwa seseorang secara fisik, kognitif dan afektif terhubung dengan tempat kerja mereka, dan menunjukkan bahwa orang yang sama akan lebih memilih untuk melakukan tugas-tugas yang melebihi *job description* yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini karyawan yang *engagement* dengan pekerjaan mereka cenderung menampilkan pula perilaku *organizational citizenship behavior*.

Dengan adanya *work engagement* pada karyawan maka akan memunculkan sikap semangat dalam bekerja, antusias serta konsentrasi ketika bekerja. Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai *positivitas*, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Work engagement* lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan



yang bergerak tetap meliputi dimensi kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu, *work engagement* yang tinggi pada karyawan akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga karyawan akan bekerja diluar *deskjob*. Schaufeli dkk, (2008) memberikan batasan mengenai *work engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dinyatakan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. MNC Skyvision Cabang Dumai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. MNC Skyvision Dumai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work engagement* perusahaan dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. MNC Skyvision Dumai.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya tentang hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak, Handayani (2016) yang menemukan hubungan yang sangat signifikan antara variabel *work*



engagement dan *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya penelitian Mustofa (2017) dengan judul hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan menemukan *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kesamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*, perbedaannya terletak pada subjek penelitian, dimana pada penelitian ini menggunakan subjek karyawan di PT. MNC Skyvision Dumai.

Penelitian sebelumnya tentang analisis pengaruh *fun at work* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja dan *work engagement* sebagai variabel *intervening* (studi pada PT Djarum di Kudus), Niken Matofani (2016) juga menemukan bahwa *fun at work* memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian oleh Fariba Enayati dan Badri Shahtalebi (2014) tentang *the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of staff in bank of sepah*, Fariba Enayati dan Badri Shahtalebi (2014) yang menemukan ada hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan bank Sepah.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian yang menghubungkan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. MNC Skyvision Dumai belum pernah diteliti sebelumnya.



E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang psikologi industri dan perusahaan, dimana hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang memberikan informasi, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hal yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna di perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Adapun kegunaan penelitian ini adalah hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organization Citizenship Behavior*

1. Definisi *Organization Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior pertama kali dipopulerkan oleh Organ (1988) kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. Organ (1988) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal perusahaan tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas perusahaan. *Organizational citizenship behavior* dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam perusahaan, yang dilakukan atas dasar sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja perusahaan.

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan yang dilakukan anggota perusahaan yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Hal Senada Juga dikatakan oleh Luthans (2006) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi perusahaan. Robbins (2006) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya perusahaan tersebut secara efektif. Menurut Ariani (2008) *organizational*

citizenship behavior merupakan perilaku positif ditempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan perusahaan. Sebagai perilaku diluar ekstra peran yang harus dimainkan, sesungguhnya *organizational citizenship behavior* tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya. Ditambahkan oleh Ariani, perusahaan bisa mengaplikasikan hal tersebut dalam penilaian kinerja karyawan mengingat perilaku diluar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi karyawan untuk menilai kinerja karyawan.

Podsakoff, dkk (2000) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. Dengan kata lain *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran atau deskripsi kerja tertentu, dan merupakan pilihan pribadi.

Organizational citizenship behavior menurut Dovidio, Piliavin, Schroeder & Penner (2008) terkait erat dengan kerja sama karyawan, motivasi, kinerja, pengembangan pribadi, dan ikatan mereka dengan perusahaan. Secara luas, *organizational citizenship behavior* dapat digambarkan sebagai semacam perilaku pro-sosial yang menguntungkan



perusahaan dan karyawan mereka. Menurut Spector (2008) *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan diluar tugas pekerjaan formal dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. *Organizational citizenship behavior* terbukti memberikan kontribusi positif yang besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan serta efektifitas kerja karyawan dan perusahaan (Landen, 2001).

Menurut John (1996) *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan tanpa saran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kerja. Beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku kerja yang bersifat sukarela tanpa ada paksaan terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan serta tidak secara langsung berkaitan dengan sistem *reward* secara formal.

2. Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ & Ryan (1995), ada lima dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu:

- a. *Altruism*, merupakan perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara sukarela.
- b. *Generalized compliance or conscientiousness*, merupakan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pekerja ditandai dengan kerapian, ketepatan waktu, kehati-hatian, kedisiplinan dan dapat dipercaya.



- c. *Courtesy*, merupakan usaha mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi kerja. Seseorang yang memiliki *courtesy* dalam tingkat tinggi adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- d. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang menunjukkan keinginan untuk memberikan toleransi, tanpa mengeluh dalam menghadapi masalah dan menemukan solusi dari masalah yang ada. Seseorang yang memiliki *sportsmanship* tinggi akan berperilaku positif dan menghindari keluhan yang tidak perlu.
- e. *Civic virtue*, merupakan perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggungjawab atas kelangsungan perusahaan, memberikan pendapat yang konstruktif, mendukung serta mempertahankan tujuan-tujuan perusahaan.

Smith, Organ & Near (1983) mengemukakan dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu:

- a. *Altruism or helping specific person*, yaitu secara langsung dan sengaja membantu orang tertentu.
- b. *Generalized compliance or conscientiousness*, secara tidak langsung membantu orang lain dalam perusahaan dan mematuhi norma yang menggambarkan “yang harus dilakukan karyawan yang baik”.

Podsakoff, Ahearne & Mackenzie (1997) mengatakan ada tiga dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu:

- a. *Helping behavior*, yaitu membantu orang lain dan mencegah terjadinya masalah pada relasi kerja.



- b. *Civic virtue*, yaitu tanggungjawab karyawan untuk berpartisipasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
- c. *Sportsmanship*, yaitu kesediaan karyawan mentoleransi situasi yang kurang mendukung atau ideal ditempat kerja tanpa mengeluh.

Podsakoff, dkk., (2000) mengkonsepkan tujuh dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu:

- a. *Helping behavior*, secara sukarela membantu orang lain atau mencegah terjadinya masalah relasi kerja.
- b. *Sportsmanship*, kesediaan mentoleransi situasi yang tidak menyenangkan ditempat kerja tanpa mengeluh.
- c. *Organizational loyalty*, bersilaturahmi serta melindungi perusahaan.
- d. *Organizational compliance or generalized compliance*.
- e. *Individual initiative*, bertindak kreatif dan inovatif untuk meningkatkan prestasi perusahaan.
- f. *Civic virtue*, kesediaan berpartisipasi aktif dalam perusahaan.
- g. *Self development*, perilaku sukerela karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *organizational citizenship behavior* adalah *altruism, compliance or conscientiousness, civic virtue, courtesy, dan sportsmanship*.

3. Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* menurut Organ (2006) diantaranya adalah :



a. Budaya dan Iklim Organisasi.

Menurut Organ (2006) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya *organizational citizenship behavior*. Menurut Pozveh & Karimi (2016) dengan meningkatkan iklim organisasi, akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan dan memajukan organisasi.

b. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*).

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok. George & Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian.

c. Persepsi terhadap dukungan organisasional.

Danish, dkk (2015) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*perceived organizational support/POS*) dapat menjadi prediktor *organizational citizenship behavior*. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal



baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

Selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* salah satunya adalah *work engagement*, sesuai dengan penelitian Handayani (2016) bahwa terdapat kolerasi yang positif antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak. Selain itu dari hasil penelitian Mathumbu & Dodd (2013) ditemukan bahwa dukungan organisasi, *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* secara signifikan terkait. Tingginya tingkat *work engagement* berkaitan dengan tingginya tingkat *organizational citizenship behavior*. *Work engagement* juga memperlihatkan bahwa seseorang secara fisik, kognitif dan afektif terhubung dengan tempat kerja mereka, dan menunjukkan bahwa orang yang sama akan lebih memilih untuk melakukan tugas-tugas yang melebihi *job desk* yang sudah ditentukan sebelumnya.

B. Work Engagement

1. Definisi Work Engagement

Work engagement atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *engagement* tinggi adalah pegawai yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan *antusiasme* pegawai dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari



berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen Instansi Pemerintah (Saks, 2006).

Robbins (2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang pegawai dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk Instansi Pemerintah. Pegawai dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Work engagement* lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi dimensi kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu. Schaufeli dkk, (2008) memberikan batasan mengenai *work engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan.

Menurut Federman (2009), *work engagement* pegawai adalah derajat dimana seorang pegawai mampu berkomitmen pada suatu Instansi Pemerintah dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Lockwood (2005) dalam *society for human resource management* (SHRM) memberi pengertian mengenai *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan Instansi pemerintah baik secara emosional maupun secara intelektual. Sedangkan Wellins (2006) berpendapat bahwa *employee work engagement* adalah suatu keadaan ketika manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerjanya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas adalah *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara penuh baik secara fisik, fikiran, dan emosional.

2. Dimensi *Work Engagement*

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:



a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

c. *Absorption*

Dalam bekerja pegawai selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

C. Kerangka Berfikir

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Organ (1988) tentang *organizational citizenship behavior*, Schaufeli (2002) tentang *work engagement* yang menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian.

Organizational citizenship behavior memiliki makna perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau *eksplisit* diakui dengan sistem *reward* secara formal, dan memberi kontribusi terhadap keefektifan fungsi perusahaan (Organ 1988). Selanjutnya Greenberg dan Baron (2003) menekankan *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan yang dilakukan anggota perusahaan yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku karyawan yang melakukan kinerja untuk memajukan perusahaan tanpa mementingkan kepentingan diri sendiri yang disebut perilaku *extra-role*. Untuk timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior*, salah satunya diperlukannya *work engagement* pada karyawan. *Work engagement* pada karyawan akan membentuk perilaku bekerja diluar deskripsi kerjanya tanpa tekanan dari pihak perusahaan. Senada dengan pendapat Khan (1990) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *work engagement*. *Organizational citizenship behavior* menentukan karyawan merasakan keterikatan dalam bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan tempat bekerja. Karyawan yang *engage* akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih



diluar tanggung jawab formalnya, kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*.

Penelitian sebelumnya oleh Khan (1990) perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor *work engagement*, penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang kuat *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Perusahaan harus mengutamakan *work engagement* yang tinggi, apabila *work engagement* diperusahaan baik maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sekaligus akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* karyawan, oleh karena itu dibutuhkan *engagement* pada pekerjaan karyawan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* para karyawan. Agar semua tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tercapai dengan baik. Apabila karyawan merasakan *engagement* di perusahaannya tinggi, maka karyawan akan lebih fokus dan bersemangat untuk bekerja.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positvitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan dengan *vigor, dedication dan absorption*. *Work engagement* lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi dimensi kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menciptakan keterikatannya dengan



pekerjaannya sehingga tercipta perilaku *organizational citizenship behavior* yang sangat baik.

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan kerangka berfikir diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut “Terdapat hubungan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. MNC Skyvision Dumai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian (Azwar, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. MNC Skyvision Dumai.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *work engagement* sebagai variabel X, dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel Y, dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel bebas : *Work Engagement (X)*

Variabel terikat : *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

C. Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang sifatnya sukarela dalam menjalankan pekerjaan tanpa mengharapkan *reward* demi mencapai tujuan perusahaan. Adapun aspek dari *organizational citizenship behavior* menurut Organ & Ryan (1995) adalah *altruism*, *compliance or conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy*, dan *sportsmanship*.

2. *Work Engagement*

Work engagement adalah perilaku pegawai yang semangat bekerja, terlibat dalam pekerjaan, memiliki kepuasan dan antusiasme yang tinggi dalam bekerja. Adapun dimensi dari *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gon-Roma, & Bakker, (2002) adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Peneliti sudah memiliki berbagai pertimbangan terkait dengan pemilihan subjek atau sampel penelitian yang diambil dari populasi penelitian. Populasi penelitian sendiri berarti sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian (Azwar, 2004). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MNC *Skyvision* Dumai yang berjumlah 70 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi. Sampel yang diambil harus bersifat representatif. Artinya, sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2004).

Menurut Arikunto (2002) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pandangan para ahli di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi di PT. MNC



Skyvision Cabang Dumai untuk menjadi subjek penelitian, sehingga jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 Karyawan.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2007). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Sampling jenuh adalah jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012).

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2010) metode atau tehnik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Azwar (2010) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala *work engagement* dan skala *organizational citizenship behavior*.

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala dalam penelitian adalah skala modifikasi dari skala *organizational citizenship behavior* dari Riska (2014) yang mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Organ (1995) dengan dimensi, *altruism* (perilaku menolong), *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *sportmanship* (toleransi yang tinggi), *courtesy* (bersikap sopan), dan *civic*



virtue (mengedepankan kepentingan bersama). Skala *organizational citizenship behavior* terdiri dari 31 aitem dengan model skala *likert* dalam bentuk empat alternatif jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4, ketentuan pemberian nilai memiliki ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Penentuan Nilai Skala

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

Berikut ini *blue print* skala *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior Untuk Try Out

No	Dimensi	Indikator	Jumlah item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Altruism</i>	Perilaku menolong	18,19,21,22,23,27	20,24	8
2.	<i>Conscientiousness</i>	Kesungguhan dalam bekerja	28,29	26,30	4
3.	<i>Sportmanship</i>	Toleransi yang tinggi	31	6,7,8,9,17,25	7
4.	<i>Courtesy</i>	Bersikap sopan	10,11,12,	4,5	5
5.	<i>Civic virtue</i>	Mengedepankan kepentingan bersama	2,3,13,14,16,	1,15	7
Jumlah			17	14	31

2. Skala *Work Engagement*

Skala dalam penelitian adalah skala modifikasi dari skala *work engagement* dari Perdana (2014) yang mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002). Skala *work engagement* terdiri dari 29 aitem dengan model skala *likert* dalam



bentuk empat alternatif jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4, berikut ketentuan nilai dan *blue print* skala *work engagement* pada tabel 3.3 dan 3.4 :

Tabel 3.3
Penentuan Nilai Skala

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Tabel 3.4 Blue Print
Skala Work Engagement Untuk Try Out

No	Dimensi	Indikator	Jumlah item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Vigor</i>	a.) Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	17,19,22	1,18	5
		b.) Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	2,21,	5,11	4
2.	<i>Dedication</i>	a.) Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaknaan <i>antusiasme</i> .	3,6,12	4,10	5
		b.) Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	9,13	7,14	4
3.	<i>Absorption</i>	a.) Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	8,16,20	15,23,27	6
		b.) Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	25, 28, 29	24,26	5
Jumlah			16	13	29



G. Uji Coba Alat Ukur

1. Uji Coba (*Try Out*)

Sebelum penelitian ini dilaksanakan maka alat ukur yang digunakan perlu diujicobakan terlebih dahulu. Alat ukur diujicobakan pada 40 orang karyawan di PT. Transvision Cabang Pekanbaru. Karakteristik subjek untuk *tryout* dan penelitian memiliki kesamaan pada status sebagai karyawan swasta dan bekerja untuk jasa layanan tv kabel.

2. Uji Validitas

Menurut Azwar (2010), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment* (Azwar, 2010). Pendapat professional dalam mengkaji validitas isi skala penelitian ini adalah pembimbing skripsi dan narasumber.

3. Uji Daya Beda Aitem

Salah satu cara untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator



perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah melakukan validitas konstruk, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda aitem.

Uji daya beda aitem merupakan pola indikator keselarasan atau konsistensi fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem yang dalam hal ini adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana yang dikehendaki peneliti. Formula korelasi yang digunakan untuk melihat daya beda aitem ialah regresi ganda (Azwar, 2010).

Untuk menentukan aitem yang gugur, peneliti mengacu kepada pendapat Azwar (2010) yang mengatakan apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar dari pada 0,30 dan jumlahnya melebihi aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka peneliti dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tertinggi.

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *Organizational citizenship behavior* terdiri dari 31 aitem yang tersebar dalam 5 (lima) aspek terdapat 22 aitem yang valid dengan koefisien antara 0,313 sampai 0,723 dengan 9 aitem yang dinyatakan gugur.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel 3.5
Blueprint Skala *Organizational Citizenship Behavior* Setelah Try Out

No	Dimensi	Indikator	Valid	Gugur	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	Perilaku menolong	18,19,21,22,24, 27	20,23	8
2	<i>Conscientiousness</i>	Kesungguhan dalam bekerja	28,29,30	26	4
3	<i>Sportmanship</i>	Toleransi yang tinggi	6,7,8,9,25,31	17	7
4	<i>Courtesy</i>	Bersikap sopan	4,11,12	5,10	5
5	<i>Civic virtue</i>	Mengedepankan kepentingan bersama	1,3,13,14	2,15,16	7
Total			22	9	31

Berdasarkan aitem yang valid, maka disusun *blueprint* skala *organizational citizenship behavior* untuk penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Blueprint Skala *Organizational Citizenship Behavior* Untuk Penelitian

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	Perilaku menolong	12,13,14,15,16,18	6
2	<i>Conscientiousness</i>	Kesungguhan dalam bekerja	19,20,21	3
3	<i>Sportmanship</i>	Toleransi yang tinggi	4,5,6,7,17,22	6
4	<i>Courtesy</i>	Bersikap sopan	3,8,9	3
5	<i>Civic virtue</i>	Mengedepankan kepentingan bersama	1,2,10,11	4
Total				22

2. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* terdiri dari 29 aitem yang tersebar dalam 3 (tiga) aspek terdapat 22 aitem yang valid dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,305 sampai 0,666 dengan 7 aitem yang dinyatakan gugur.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 3.7
Blue Print Skala *Work Engagement* Try Out

No	Dimensi	Indikator	Valid	Gugur	Jumlah
1	Vigor	a.) Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1,22	17,18,19	5
		b.) Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja	2,5,11,21	-	4
2	Dedication	a) Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaknaan <i>antusiasme</i>	3,4,6,10,12	-	5
		b) Mengalami rasa inspirasi dan tantangan	7,9,13,14	-	4
3	Absorption	a.) Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	8,16,23,27	15,20	6
		a.) Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	25,26,29	24,28	5
Total			22	7	29

Berdasarkan aitem yang valid, maka disusun *blueprint work engagement* untuk penelitian sebagai berikut.



Tabel 3.8
Blue Print Skala *Work Engagement* Untuk Penelitian

No Dimensi	Indikator	Valid	Jumlah
1 Vigor	a.) Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1,16,17	3
	b.) Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja	2,5,11	3
2 Dedication	a) Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan <i>antusiasme</i>	3,4,6,10,12	5
	b) Mengalami rasa inspirasi dan tantangan	7,9,13,14	4
3 Absorption	a) Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	8,15,18,21	4
	b) Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	19,20,22	3
Total			22

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai pengertian keterpercayaan, keandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi. Namun, ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian suatu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada kelompok responden. Skala yang akan diestimasi dibelah menjadi dua, sehingga setiap belahan berisi aitem dengan jumlah yang sama banyak (Azwar, 2010).

Analisis statistik menggunakan bantuan program *statistical product and service solution (SPSS) 23.0 for windows*. Dalam aplikasinya, reliabilitas

dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0,00 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka semakin baik pula reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka nol, berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2009).

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Alatukur	Jumlah aitem	Cronbach's Alpha
<i>Organizational citizenship behavior</i>	22	0,895
<i>Work engagement</i>	22	0,888

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap aitem yang valid pada skala *organizational citizenship behavior* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,895. Pada skala *work engagement* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,888. Secara keseluruhan kedua skala dapat dikatakan reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *product moment* dari Person, yang mana teknik ini digunakan untuk mengetahui hubungam *work engagement*, sebagai variabel independent (X) terhadap *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependent (Y). Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS 23 *for windows*.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. MNC *Skyvision* Dumai. Artinya, semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dan sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut.
2. Kategorisasi *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. MNC *Skyvision* Dumai sama-sama berada pada kategori sedang

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan PT. MNC *Skyvision* Dumai

Secara keseluruhan, karyawan memiliki *work engagement* yang cenderung memiliki kategorisasi sedang kearah tinggi, sehingga diharapkan karyawan dapat mempertahankan kondisi tersebut sehingga dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. MNC *Skyvision* Dumai

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang *organizational citizenship behavior* hendaknya menggunakan variable selain *work engagement*, seperti variable iklim organisasi, *employee engagement*, *psychological capital*, dan variable-variabel lainnya sehingga mendapatkan informasi yang lebih kaya dan mendalam mengenai apa saja yang dapat menyebabkan karyawan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*.

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel lainnya serta memilih tempat penelitian yang lebih dekat agar akses ketempat penelitian tidak terlalu jauh untuk diakses dan tidak banyak mengeluarkan biaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Sowana Wadud., And Tanzin, Khan. (2016). Does Motivation Lead To Organizational citizenship behavior A Theoretical Review. *Global Journal Of Management And Business Research*, 16 (7): 43-49.
- Andriani, Gita., M, Asad Djalali., dan Diah, Sofiah. (2012). Organizational citizenship behavior Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 03 (1): 341-345.
- Ariani Dorothea Wahyu. (2008). Hubungan Antara Perilaku Kewargaan Organisasi Dan Kinerja Tugas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*. 1 April 2011.
- _____. (2012). Comparing Motives Of Organizational citizenship behavior Between Academic Staffs' Universities And Teller Staffs' Banks In Indonesia. *International Journal Of Business And Management*, 7(1): 161-168.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta..
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2010). *Reliabilitas & Validitas*. (Cetakan kelima). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- C. A. Smith, D. W. Organ, & J. P. Near. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663 (1983).
- Danish, dkk. (2015). Effect of Intrinsic Reward on Task Performance of Employee : Mediating Role of Motivation. *International Journal of Organizational Leadership*. Vol. 4. Page 33-46.



- Dewi. K. S & Unika Prihatsanti. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational citizenship behavior Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip, Vol. 7, No. 1*, April 2010.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Karimin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior. 23*, 93 – 108).
- Dovido, J.F. ; Piliavin, J.A. ; Schroeder, D.A. ; Dan Penner, L.A. (2008). Prosocial Behavior : Multilevel Perspectives. *Annu. Rev. Psychol, 56:365-392*.
- Federman, Bard. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- George Jennifer M. Brief Arthur P. (1992). Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *American Psychological Association, Psychological Bulletin 1992, Vol. 112, No. 2, 310-329*.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior In Organization*. Eight Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Handayani Dyah Ayu. (2016). Hubungan Antara Work engagement Dengan Organizational citizenship behavior Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 9. No. 1*, Juni 2016.
- Harper, Pamela J. (2015). Exploring Forms Of Organizational citizenship behaviors (OCB): Antecedents And Outcome. *Journal Of Management And Marketing Research, 18(1): 1-16*.
- Hartono, Jogyanto. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi 5. BPFE-Yogyakarta.
- John. (1996). *Understanding and Menaging Life at Work: Organizational Behavior*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Karimi Fariba, Shahtalebi Badri. (2014). The Relationship Between Work engagement And Organizational citizenship behaviors Of Staff In Bank Of Sepah. *Jurnal Advances in Environmental Biology. ISSN-1995-0756 EISSN-1998-1066*. Mei 2014.
- Khan, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management. Journal. 33 (4), 692 – 724*.



Kurniawati. (2014). Masa Kerja Dengan Jobengagement Pada Karyawan. *ISSN: 2301-8267. Vol. 02, No. 02.*

Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. *Journal Of Leadership And Organizational Studies, Vol.13, Iss. 2, 18-75.*

Lockwood, Nancy. R. (2005), *Employee engagement*, SHRM Research Briefly Stated, diunduh dari www.shrm.org pada 4 desember 2018.

Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.

Mathumbu, D & Dodd, N. (2013). Perceived Organisational Support, Work Engagement and Organizational citizenship behavior of Nurses at Victoria Hospital. *Journal Psychology University of Fort Hare. 4 (2), 87 – 93.*

Matofani Niken. (2016). Analisis Pengaruh Fun At Work Terhadap Organizational citizenship behavior Dengan Kepuasan Kerja Dan Work engagement Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro.

Mohsin, F. H. (2015). The Linkage Between Career Growth, Work Engagement, And Organizational citizenship behavior: An Insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*. University Tunku Abdul Rahman. 5 (5), 1 -4.

Mustofa. (2017). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Organizational citizenship behavior Pada Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.

Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexinton Book. Lexington, Ma.

_____ Ryan Katherine. (1995). *A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational citizenship behavior. Personel Psychology 1995.*

_____ Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences.*

Perdana, Azra. (2014). Perbedaan Work Engagement Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pada Pegawai Pt.Sakti Bangun Kencana Rayeuk. *skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Riau.

Podsakoff, P. M. P, Ahearne, M, & MacKenzie, S. B. (1997). Organization Citizenship Behavior And The Quantity And Quallity Of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology. American Psychology Association, inc. 82 (2), 262-270.*



_____ Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Sugestions For Future Research. *Journal Of Management* 2000, 26 (3), 513-563.

Pozveh, A. Z. Karimi Fariba. (2016). The Relationship Between Organizational Climate And The Organizational Silence Of Administrative Staff In Education Departement. *International Education Studies; Vol. 9, No. 6; 2016 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039*.

Ramada. I. (2020). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Mnc Skyvision, Tbk Cabang Kpu Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Riau.

Rianti Riska. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior Pada Karyawan Kantor (Bpm-Bangdes) Provinsi Riau. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Riau.

Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

_____ (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt Indeks.

Saks, Alan. Michael. (2006), Antecedents And Consequences Of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*. 21, 600-619.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez- Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

_____ Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout and WorkEngagement: Three Of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well 19 Being?. *Applied Psychology: An International Review*. Vol. 57, No 2 h.173-203.

Schmidt, Ferguson.(2004). Workplace Well-Being in The Public Sector-A Review of The Literature and The Road A head. *Public Service Human Resources Management agency of Canada*. Ottawa: PSHRMA. (Online). (desember 8, 2018).

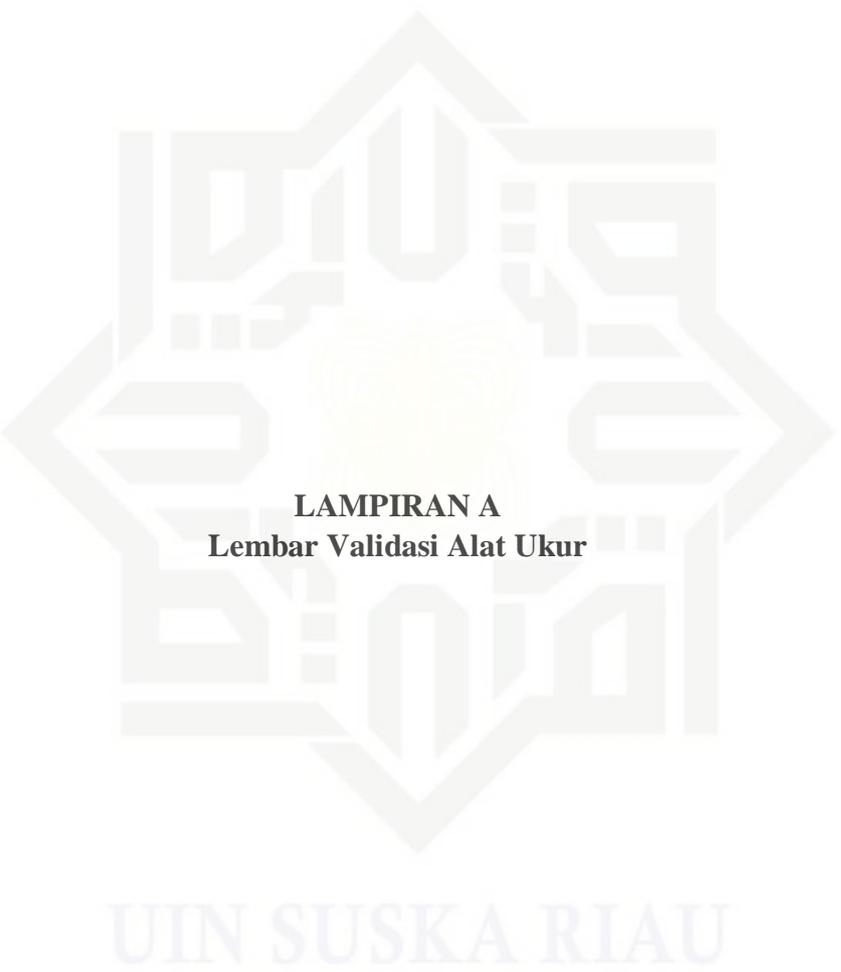
Spector, P. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. New york: John wiley & Sons Inc.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabert.



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

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabert.
- Syahril, & Widyarini. (2007). Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian. *Jurnal Psikologi. Volume 1, No. 1*.
- Teresia, & Suyasa. (2008). Komitmen Organisasi Dan Organizational citizenship behavior Pada Karyawan Call Sebtre Di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi. 10 (2),154–169*. Universitas Tarumanegara.
- Waspodo, Agung Aws Dan Minadaniati, Lussy. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi), 3(1): 1-16*.
- Wellins, R.S., Benthall, P. and Phelps, M. (2006). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage. Development Dimensions International, Inc.*
- Wright Thomas A, Doherty Elizabeth M. (1998). Organizational Behavior 'Rediscovered' The Role Of Emotional Well-Being. *Jurnal Of Organizational Behavior. 19, 481-485 1998*.
- Zhou, et al. (2014). Psychology Contract, Organizational Commitment, and Work Satisfaction: Survey of Researchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions. *Open Journal of Social Sciences, 2, 217-225*.



LAMPIRAN A Lembar Validasi Alat Ukur

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *WORK ENGAGEMENT*

1. Definisi Operasional

Work engagement adalah perilaku keterlibatan karyawan secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaan di PT.

MNC *Skyvision* Cabang Dumai.

2. Skala yang digunakan

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

3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *work engagement* berjumlah 29 aitem

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *work engagement* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

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

5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk



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

mengetahui *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan PT. MNC *Skyvision* Cabang Dumai.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Saya akan merasa puas jika mendapat sanjungan.

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Vigor	Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan (F)	✓			
		19	Saya merasa kuat saat bekerja (F)	✓			
		22	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja (F)	✓			
		1	Saya jenuh bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama (UF)	✓			

Dedication

Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	18	Saya mengabaikan masalah pekerjaan yang diperintahkan atasan saya (UF)	✓			
	21	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan walaupun menghadapi kesulitan (F)	✓			
	2	Saya dapat bekerja terus menerus tanpa berhenti dalam waktu yang lama meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat (F)	✓			
	5	Saya merasa lemah dalam bekerja (UF)	✓			
	11	Saya lesu ketika atasan memberikan perintah kepada saya. (UF)	✓			
Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan antusiasme.	3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti (F)	✓			
	12	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya (F)	✓			
	6	Saya senang dan bangga dalam bekerja di PT. MNC <i>skyvision</i> (F)	✓			
	10	Saya malu terhadap pekerjaan saya (UF)	✓			
	4	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang kurang jelas (UF)	✓			
Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang (F)	✓			
	9	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya (F)	✓			
	7	Saya kurang maksimal bekerja dalam perusahaan (UF)	✓			

	14	Pekerjaan saya tidak memberikan inspirasi kepada saya (UF)	✓			
<p>Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja.</p>	16	Saat berkerja saya sering lupa waktu karena saya menikmati pekerjaan (F)	✓			
	8	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain (F)	✓			
	20	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens (F)	✓			
	23	Saya bosan dengan pekerjaan saya (UF)	✓			
	15	Saya merasa bekerja sangat lama (UF)	✓			
	27	Saya mudah untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya (UF)	✓			
	<p>Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan</p>	29	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya. (F)	✓		
28		Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh. (F)	✓			
25		Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya. (F)	✓			
26		Saya mengabaikan pekerjaan saya yang saya kerjakan(UF)	✓			
24		Sangat mudah untuk melepaskan pekerjaan saya karena bekerja PT. MNC <i>Skyvision</i> Cabang Dumai. ini sangat mengasyikkan (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

Absorption

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Catatan :

1. Isi (*kesesuaian dengan Indikator*) :

Sesuai dengan indikator

2. Bahasa :

Cukup.....

3. Jumlah aitem :

29aitem

.....

Pekanbaru, Juni 2020
 Validator

LINDA ARYANI, S.Psi., M.Si
NIP. 197402122007102002



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *WORK ENGAGEMENT*

1. Definisi Operasional

Work engagement adalah perilaku keterlibatan karyawan secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaan di PT.

MNC *Skyvision* Cabang Dumai.

2. Skala yang digunakan

- d. Buat sendiri (-)
- e. Adaptasi (-)
- f. Modifikasi (✓)

3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *work engagement* berjumlah 29 aitem

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *work engagement* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

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

5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk



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

mengetahui *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan PT. MNC *Skyvision* Cabang Dumai.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Saya akan merasa puas jika mendapat sanjungan.

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Vigor	Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan (F)	✓			
		19	Saya merasa kuat saat bekerja (F)	✓			
		22	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja (F)	✓			
		1	Saya jenuh bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama (UF)	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dedication

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

Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	18	Saya mengabaikan masalah pekerjaan yang diperintahkan atasan saya (UF)	✓			
	21	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan walaupun menghadapi kesulitan (F)	✓			
	2	Saya dapat bekerja terus menerus tanpa berhenti dalam waktu yang lama meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat (F)	✓			
	5	Saya merasa lemah dalam bekerja (UF)	✓			
	11	Saya lesu ketika atasan memberikan perintah kepada saya. (UF)	✓			
Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan antusiasme.	3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti (F)	✓			
	12	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya (F)	✓			
	6	Saya senang dan bangga dalam bekerja di PT. MNC <i>skyvision</i> (F)	✓			
	10	Saya malu terhadap pekerjaan saya (UF)	✓			
	4	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang kurang jelas (UF)	✓			
Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang (F)	✓			
	9	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya (F)	✓			
	7	Saya kurang maksimal bekerja dalam perusahaan (UF)	✓			

	14	Pekerjaan saya tidak memberikan inspirasi kepada saya (UF)	✓			
<p>Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja.</p>	16	Saat berkerja saya sering lupa waktu karena saya menikmati pekerjaan (F)	✓			
	8	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain (F)	✓			
	20	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens (F)	✓			
	23	Saya bosan dengan pekerjaan saya (UF)	✓			
	15	Saya merasa bekerja sangat lama (UF)	✓			
	27	Saya mudah untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya (UF)	✓			
	<p>Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan</p>	29	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya. (F)	✓		
28		Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh. (F)	✓			
25		Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya. (F)	✓			
26		Saya mengabaikan pekerjaan saya yang saya kerjakan(UF)	✓			
24		Sangat mudah untuk melepaskan pekerjaan saya karena bekerja PT. MNC <i>Skyvision</i> Cabang Dumai. ini sangat mengasyikkan (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

Absorption

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Catatan :

1. Isi (*kesesuaian dengan Indikator*) :

.....OK.....

2. Bahasa :

.....OK.....

3. Jumlah Item :

.....OK.....

Pekanbaru, Juni 2020
 Validator

RITA SUSANTI, S.Psi., M.A
NIP. 198410112011012016



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

1. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal perusahaan tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas perusahaan. serta menganggap penting segala pekerjaan di PT. MNC *Skyvision* Cabang Dumai.

2. Skala yang digunakan

- g. Buat sendiri (-)
- h. Adaptasi (-)
- i. Modifikasi (✓)

3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *organizational citizenship behavior* berjumlah 31 aitem

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *organizational citizenship behavior* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- e. SS (Sangat Sesuai)
- f. S (Sesuai)
- g. TS (Tidak Sesuai)
- h. STS (Sangat Tidak Sesuai)

5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk



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

mengetahui *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan PT. MNC Skyvision Cabang Dumai.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Saya akan merasa puas jika mendapat sanjungan.

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Altruisme (Perilaku Menolong)	18	Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan (F)	✓			
	21	Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja (F)	✓			



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	23	Saya bersedia membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (F)	✓			
	19	Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan (F)	✓			
	24	Jika ada rekan kerja yang baru masuk, saya akan meminta dia memahami pekerjaannya sendiri (UF)	✓			
	22	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (F)	✓			
	27	Saya membantu pekerjaan rekan kerja, saat mereka tidak masuk kerja (F)	✓			
	20	Saya akan membantu rekan kerja jika diperintahkan oleh atasan (UF)	✓			
State of Sultana Syarif Kasim Riau Conscientiousness (Kesungguhan dalam bekerja)	29	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor (F)	✓			
	28	Saya merasa sungguh-sungguh mengikuti peraturan diorganisasi tempat saya bekerja (F)	✓			
	26	Saya menunda menyerahkan laporan pekerjaan dari yang seharusnya (UF)	✓			
	30	Saya bermain gadget ketika banyak tugas pekerjaan (UF)	✓			
Sportmanship (Toleransi yang tinggi)	31	Saya bersedia menerima teguran dari atasan bila melakukan kesalahan (F)	✓			
	8	Saya cenderung tidak menerima kesalahan orang lain (UF)	✓			
	25	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan sesuatu yang	✓			



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		sepele (UF)				
	17	Pekerjaan saya terganggu bila dikantor banyak masalah (UF)	✓			
	7	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang mungkin sebenarnya tidak besar (UF)	✓			
	9	Saya cenderung marah dengan orang yang berbuat kesalahan di tempat kerja(UF)	✓			
	6	Fokus kerja saya terganggu jika ada masalah yang terjadi ditempat kerja (UF)	✓			
Courtesy (Bersikap sopan)	10	Saya menghargai rekan kerja yang menceritakan masalahnya kepada saya (F)	✓			
	5	Saya akan menghindari rekan kerja, jika mereka ada masalah (UF)	✓			
	11	Saya bersikap ramah kepada orang lain di tempat kerja (F)	✓			
	12	Saya akan menanggapi permasalahan pekerjaan yang dikeluhkan rekan kerja (F)	✓			
	4	Menanggapi permasalahan yang diceritakan rekan kerja akan mengganggu aktifitas kerja saya. (UF)	✓			
Civic Virtue (mengedepankan kepentingan bersama)	13	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan perusahaan tempat saya bekerja. (F)	✓			
	3	Saya melakukan hal yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama perusahaan tempat saya bekerja. (F)	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

15	Saya mengambil resiko untuk menyatakan ketidaksetujuan saya pada suatu keputusan demi kebaikan perusahaan tempat saya bekerja (UF)	✓			
2	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan tempat saya bekerja (F)	✓			
16	Saya senang membuat inovasi baru dalam bekerja (F)	✓			
14	Saya berusaha mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan tempat saya bekerja (F)	✓			
1	Jika diminta berdiskusi untuk kemajuan perusahaan saya enggan untuk berbicara (UF)	✓			

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :

.....

2. Bahasa :

.....

3. Jumlah Item :

.....

Pekanbaru, Mei 2020
 Validator

LINDA ARYANI, S.Psi., M.Si
NIP. 197402122007102002



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

6. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal perusahaan tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas perusahaan. serta menganggap penting segala pekerjaan di PT. MNC *Skyvision* Cabang Dumai.

7. Skala yang digunakan

- j. Buat sendiri (-)
- k. Adaptasi (-)
- l. Modifikasi (✓)

8. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *organizational citizenship behavior* berjumlah 31 aitem

9. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *organizational citizenship behavior* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- i. SS (Sangat Sesuai)
- j. S (Sesuai)
- k. TS (Tidak Sesuai)
- l. STS (Sangat Tidak Sesuai)

10. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

mengetahui *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan PT. MNC Skyvision Cabang Dumai.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Saya akan merasa puas jika mendapat sanjungan.

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Altruisme (Perilaku Menolong)	18	Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan (F)	✓			
	21	Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja (F)	✓			
	23	Saya bersedia membantu pekerjaan	✓			



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		orang lain secara sukarela (F)				
	19	Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan (F)	✓			
	24	Jika ada rekan kerja yang baru masuk, saya akan meminta dia memahami pekerjaannya sendiri (UF)	✓			
	22	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (F)	✓			
	27	Saya membantu pekerjaan rekan kerja, saat mereka tidak masuk kerja (F)	✓			
	20	Saya akan membantu rekan kerja jika diperintahkan oleh atasan (UF)	✓			
<i>Conscientiousness</i> (Kesungguhan dalam bekerja)	29	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor (F)	✓			
	28	Saya merasa sungguh-sungguh mengikuti peraturan diorganisasi tempat saya bekerja (F)	✓			
	26	Saya menunda menyerahkan laporan pekerjaan dari yang seharusnya (UF)	✓			
	30	Saya bermain gadget ketika banyak tugas pekerjaan (UF)	✓			
<i>Sportmanship</i> (Toleransi yang tinggi)	31	Saya bersedia menerima teguran dari atasan bila melakukan kesalahan (F)	✓			
	8	Saya cenderung tidak menerima kesalahan orang lain (UF)	✓			
	25	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan sesuatu yang sepele (UF)	✓			
	17	Pekerjaan saya terganggu bila dikantor	✓			



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		banyak masalah (UF)				
	7	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang mungkin sebenarnya tidak besar (UF)	✓			
	9	Saya cenderung marah dengan orang yang berbuat kesalahan di tempat kerja(UF)	✓			
State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau	6	Fokus kerja saya terganggu jika ada masalah yang terjadi ditempat kerja (UF)	✓			
	10	Saya menghargai rekan kerja yang menceritakan masalahnya kepada saya (F)	✓			
	5	Saya akan menghindari rekan kerja, jika mereka ada masalah (UF)	✓			
	11	Saya bersikap ramah kepada orang lain di tempat kerja (F)	✓			
	12	Saya akan menanggapi permasalahan pekerjaan yang dikeluhkan rekan kerja (F)	✓			
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	Menanggapi permasalahan yang diceritakan rekan kerja akan mengganggu aktifitas kerja saya. (UF)	✓			
	13	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan perusahaan tempat saya bekerja. (F)	✓			
	3	Saya melakukan hal yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama perusahaan tempat saya bekerja. (F)	✓			
State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau	15	Saya mengambil resiko untuk menyatakan ketidaksetujuan saya pada suatu keputusan demi kebaikan perusahaan tempat saya bekerja (UF)	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan tempat saya bekerja (F)	✓			
16	Saya senang membuat inovasi baru dalam bekerja (F)	✓			
14	Saya berusaha mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan tempat saya bekerja (F)	✓			
1	Jika diminta berdiskusi untuk kemajuan perusahaan saya enggan untuk berbicara (UF)	✓			

Catatan :

4. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :

.....

5. Bahasa :

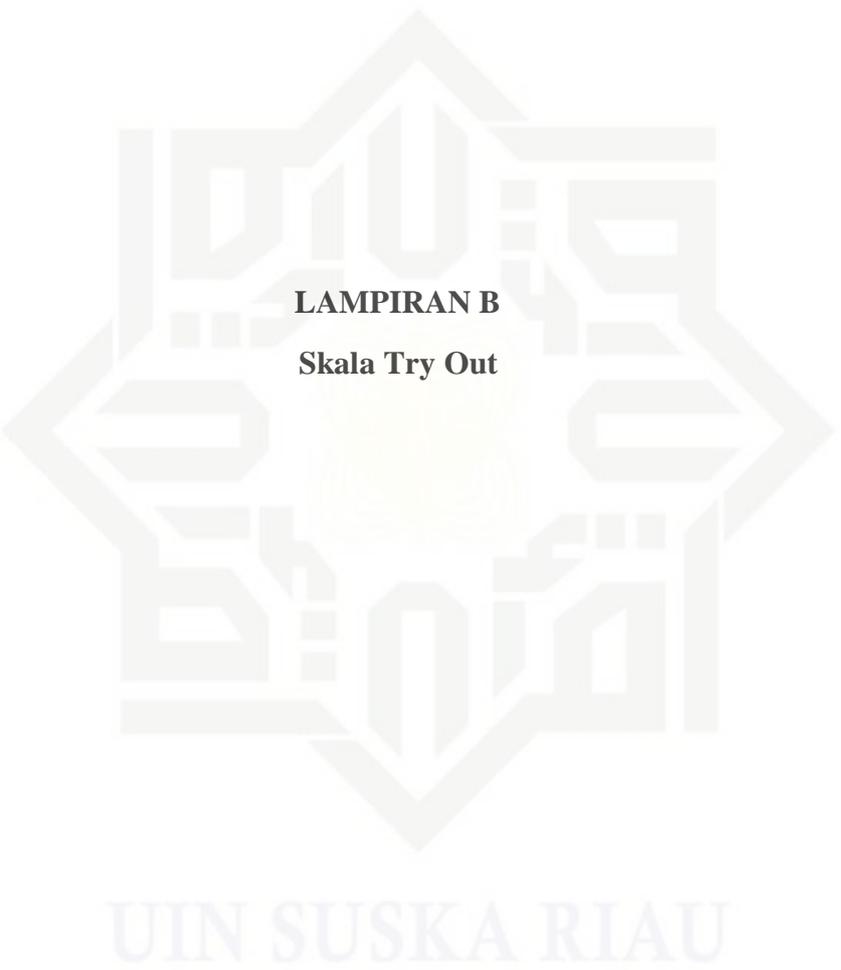
.....

6. Jumlah Item :

.....

Pekanbaru, April 2020
 Validator

RITA SUSANTI, S.Psi., M.A
NIP. 198410112011012016



LAMPIRAN B

Skala Try Out

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Identitas Subjek

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin:

Petunjuk Mengerjakan Soal

Berikut ini akan disajikan sejumlah pernyataan kepada anda. Baca dan Pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Kemudian nyatakanlah apakah pernyataan itu sesuai dengan keadaan diri anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Adapun keterangan jawaban tersebut adalah:

SS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda

S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda

TS : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

STS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang **Berbeda**, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri anda, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah.

“Selamat Mengerjakan”

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang membaca buku sejarah	X			



SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Jika diminta berdiskusi untuk kemajuan perusahaan saya enggan untuk berbicara.				
2	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan tempat saya bekerja				
3	Saya melakukan hal yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama perusahaan tempat saya bekerja				
4	Menanggapi permasalahan yang diceritakan rekan kerja akan mengganggu aktifitas kerja saya				
5	Saya akan menghindari rekan kerja, jika mereka ada masalah				
6	Fokus kerja saya terganggu jika ada masalah yang terjadi ditempat kerja				
7	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang mungkin sebenarnya tidak besar				
8	Saya cenderung tidak menerima kesalahan orang lain				
9	Saya cenderung marah dengan orang yang berbuat kesalahan di tempat kerja				
10	Saya menghargai rekan kerja yang menceritakan masalahnya kepada saya				
11	Saya bersikap ramah kepada orang lain di tempat kerja				
12	Saya akan menanggapi permasalahan pekerjaan yang dikeluhkan rekan kerja				
13	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan perusahaan tempat saya bekerja				
14	Saya berusaha mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan tempat saya bekerja				
15	Saya mengambil resiko untuk menyatakan ketidaksetujuan saya pada suatu keputusan demi kebaikan perusahaan tempat saya bekerja..				
16	Saya senang membuat inovasi baru dalam bekerja				
17	Pekerjaan saya terganggu bila dikantor banyak masalah..				
18	Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan				
19	Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan				
20	Saya akan membantu rekan kerja jika diperintahkan oleh atasan..				
21	Saya selalu siap membantu orang-orang yang				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

	memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja				
22	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan				
23	Saya bersedia membantu pekerjaan orang lain secara sukarela				
24	Jika ada rekan kerja yang baru masuk, saya akan meminta dia memahami pekerjaannya sendiri..				
25	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan sesuatu yang sepele				
26	Saya menunda menyerahkan laporan pekerjaan dari yang seharusnya				
27	Saya membantu pekerjaan rekan kerja, saat mereka tidak masuk kerja				
28	Saya merasa sungguh-sungguh mengikuti peraturan diorganisasi tempat saya bekerja				
29	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor				
30	Saya bermain gadget ketika banyak tugas pekerjaan..				
31	Saya bersedia menerima teguran dari atasan bila melakukan kesalahan				



SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya jenuh bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama				
2	Saya dapat bekerja terus menerus tanpa berhenti dalam waktu yang lama meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat				
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
4	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang kurang jelas..				
5	Saya merasa lemah dalam bekerja..				
6	Saya senang dan bangga dalam berkerja di PT. Transvision Pekanbaru				
7	Saya kurang maksimal bekerja dalam perusahaan..				
8	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain				
9	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya				
10	Saya malu terhadap pekerjaan saya..				
11	Saya lesu ketika atasan memberikan perintah kepada saya..				
12	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya				
13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang				
14	Pekerjaan saya tidak memberikan inspirasi kepada saya				
15	Saya merasa bekerja sangat lama				
16	Saat berkerja saya sering lupa waktu karena saya menikmati pekerjaan				
17	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan				
18	Saya mengabaikan masalah pekerjaan yang diperintahkan atasan saya..				
19	Saya merasa kuat saat bekerja				
20	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens				
21	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan walaupun menghadapi kesulitan				
22	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja				
23	Saya bosan dengan pekerjaan saya				
24	Sangat mudah untuk melepaskan pekerjaan saya karena bekerja PT.Transvision Pekanbaru ini sangat				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

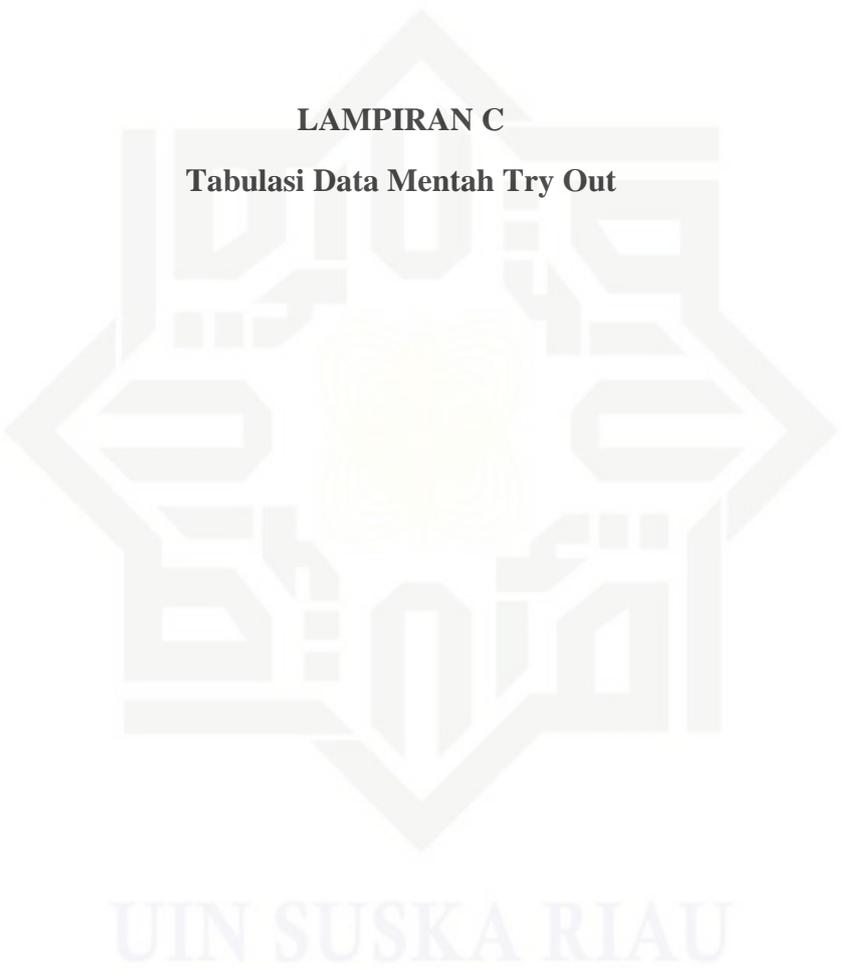
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	mengasyikkan..				
25	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya				
26	Saya mengabaikan pekerjaan saya yang saya kerjakan..				
27	Saya mudah untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya..				
28	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh				
29	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya				

**Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan
Terima Kasih**

UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN C
Tabulasi Data Mentah Try Out



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

NO	INISIAL	UMUR	JK	TABULASI DATA TRY OUT SKALA <i>WORK ENGAGEMENT</i>																												
				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	
1	AD	26	L	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	4	4	4	1	1	4	4	2	3	4	4	4
2	S	28	L	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	4	2	2	3	3	3
3	AM	25	L	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3
4	NS	27	L	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
5	RZ	27	L	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	SM	26	L	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3
7	HZ	25	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8	LQ	27	L	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4
9	MS	28	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4
10	AN	26	P	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
11	FH	26	L	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
12	AW	24	L	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	MR	24	L	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
14	RG	26	L	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	AM	24	L	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	N	27	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	FZ	24	L	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	BT	24	L	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	JK	25	L	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	1	2	2	4	2	4	3	4	4	4	1	4	3	3
20	NP	25	L	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
21	HS	26	L	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
22	N	26	L	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
23	AR	24	L	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
24	MF	23	L	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
25	MS	25	L	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	4	3	3
26	DM	27	L	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
27	YP	25	L	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
28	RI	28	L	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3

ang-Undang

agian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

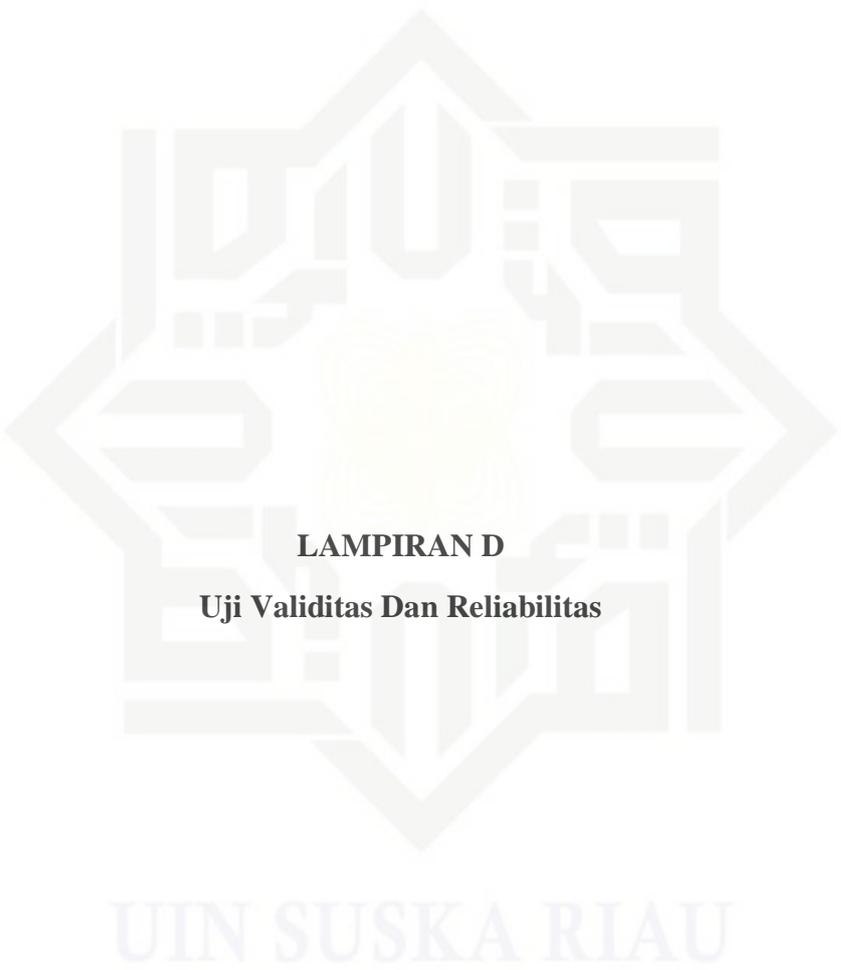
erugian kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

14	RG	26	L	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	
15	AM	24	L	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	3	4	4	3	
16	N	27	L	3	3	2	2	4	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3		
17	FZ	24	L	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3		
18	BT	24	L	4	1	4	2	4	2	3	4	1	2	4	2	4	1	3	3	4	1	4	3	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	3	
19	JK	25	L	3	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3		
20	NP	25	L	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3		
21	HS	26	L	4	2	4	1	4	4	2	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	
22	N	26	L	3	4	4	4	2	3	1	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	4	3	4	4	4	
23	AR	24	L	4	1	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	
24	MF	23	L	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
25	MS	25	L	4	4	2	4	1	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	
26	DM	27	L	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	
27	YP	25	L	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	
28	RI	28	L	4	2	2	4	4	3	4	1	2	3	4	3	1	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	
29	IP	24	L	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	3	3	4	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	
30	JA	28	L	2	2	4	3	1	1	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	1	4	2	4	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	
31	AR	25	L	1	4	1	3	4	1	3	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	1	2	1	2	3	1	3	
32	RA	25	L	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	
33	KK	26	L	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	
34	PL	27	L	1	2	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	1	4	3	1	1	3	2	2	4	2	2	1	2	2	
35	HC	24	L	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
36	MP	25	L	2	3	1	2	3	2	4	3	1	1	2	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	1	
37	KJH	25	L	2	3	3	3	4	3	4	4	2	1	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
38	R	23	L	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3
39	AW	23	L	1	1	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	2	2	3	2	2	4	1	1	1	2	2	
40	YTH	27	L	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	

Ang-Undang

Bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 dengan mengizinkan penulisan yang wajar UIN Suska Riau.
 dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN D

Uji Validitas Dan Reliabilitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



1. organizational citizenship behavior

a. analisis pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.9500	144.767	.623	.872
VAR00002	87.9500	152.972	.267	.881
VAR00003	88.2750	147.281	.443	.877
VAR00004	87.8750	151.497	.395	.878
VAR00005	87.5500	158.664	.046	.885
VAR00006	88.0500	152.151	.327	.879
VAR00007	87.4500	153.126	.348	.879
VAR00008	87.5000	148.872	.593	.874
VAR00009	88.3250	144.635	.630	.872
VAR00010	88.1750	152.815	.255	.882
VAR00011	87.8000	149.703	.531	.875
VAR00012	87.6250	152.240	.384	.878

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

VAR0001 3	87.5000	148.872	.593	.874
VAR0001 4	87.8750	152.779	.318	.879
VAR0001 5	87.4500	157.023	.128	.883
VAR0001 6	87.5500	153.536	.314	.879
VAR0001 7	87.4750	153.025	.326	.879
VAR0001 8	87.8750	152.471	.320	.879
VAR0001 9	87.6000	147.836	.558	.874
VAR0002 0	87.7250	156.563	.181	.882
VAR0002 1	88.1500	148.131	.521	.875
VAR0002 2	88.1250	149.804	.461	.876
VAR0002 3	87.7750	155.871	.235	.881
VAR0002 4	87.5250	145.640	.641	.872
VAR0002 5	88.1750	148.815	.416	.877
VAR0002 6	87.7750	154.846	.237	.881
VAR0002 7	87.3750	147.676	.500	.875
VAR0002 8	87.8000	150.369	.549	.875
VAR0002 9	87.4000	146.810	.677	.872
VAR0003 0	87.6250	148.446	.482	.876
VAR0003 1	87.7000	148.626	.559	.874



b. analisis kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67.4500	114.356	.625	.885
VAR00003	67.7750	116.487	.448	.891
VAR00004	67.3750	120.702	.378	.892
VAR00006	67.5500	120.664	.341	.893
VAR00007	66.9500	122.254	.324	.893
VAR00008	67.0000	117.949	.601	.887
VAR00009	67.8250	113.635	.662	.884
VAR00011	67.3000	119.344	.498	.889
VAR00012	67.1250	121.599	.352	.892
VAR00013	67.0000	117.949	.601	.887
VAR00014	67.3750	121.010	.346	.892
VAR00016	67.0500	123.023	.267	.894
VAR00017	66.9750	122.487	.285	.894

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

VAR00018	67.3750	120.804	.343	.893
VAR00019	67.1000	118.246	.497	.889
VAR00021	67.6500	116.746	.555	.887
VAR00022	67.6250	118.702	.470	.889
VAR00024	67.0250	114.897	.657	.885
VAR00025	67.6750	117.610	.433	.891
VAR00027	66.8750	115.958	.551	.887
VAR00028	67.3000	119.087	.571	.888
VAR00029	66.9000	115.836	.702	.884
VAR00030	67.1250	117.035	.514	.888
VAR00031	67.2000	117.344	.589	.887

c. analisis ketiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	22



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	61.0750	103.763	.639	.886
VAR00003	61.4000	106.451	.429	.893
VAR00004	61.0000	110.718	.341	.894
VAR00006	61.1750	109.379	.376	.894
VAR00007	60.5750	111.738	.313	.895
VAR00008	60.6250	107.984	.567	.889
VAR00009	61.4500	103.074	.677	.885
VAR00011	60.9250	109.302	.466	.891
VAR00012	60.7500	110.910	.354	.894
VAR00013	60.6250	107.984	.567	.889
VAR00014	61.0000	110.103	.361	.894
VAR00018	61.0000	109.641	.372	.894
VAR00019	60.7250	108.256	.467	.891
VAR00021	61.2750	106.410	.550	.889
VAR00022	61.2500	108.141	.472	.891
VAR00024	60.6500	104.438	.663	.886
VAR00025	61.3000	107.087	.434	.893

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

VAR00027	60.5000	105.231	.568	.888
VAR00028	60.9250	108.225	.593	.889
VAR00029	60.5250	105.128	.723	.885
VAR00030	60.7500	106.038	.543	.889
VAR00031	60.8250	106.763	.596	.888

2. work engagement

a. analisis pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90.4750	52.204	.583	.868
VAR00002	90.4750	51.897	.631	.867
VAR00003	90.4250	52.046	.582	.868
VAR00004	90.5750	53.071	.450	.871
VAR00005	90.5250	53.076	.374	.873
VAR00006	90.4750	52.461	.367	.873



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

VAR00007	90.4000	52.041	.573	.868
VAR00008	90.3750	53.010	.426	.872
VAR00009	90.2750	51.640	.610	.867
VAR00010	90.6500	51.977	.550	.869
VAR00011	90.5750	51.943	.459	.871
VAR00012	90.6000	51.221	.678	.866
VAR00013	90.3750	52.651	.428	.871
VAR00014	90.5000	52.103	.617	.868
VAR00015	90.5250	53.333	.226	.878
VAR00016	90.7500	51.474	.467	.870
VAR00017	90.7000	53.344	.290	.875
VAR00018	90.5750	54.815	.190	.876
VAR00019	90.6000	55.272	.080	.880
VAR00020	90.7500	54.654	.240	.875
VAR00021	90.5500	51.587	.425	.872
VAR00022	90.7750	52.435	.496	.870
VAR00023	90.5500	52.921	.367	.873
VAR00024	90.6500	53.310	.329	.874
VAR00025	90.5750	51.892	.508	.869



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

VAR00026	90.7250	52.563	.337	.874
VAR00027	90.4000	53.631	.343	.873
VAR00028	90.4250	54.199	.267	.875
VAR00029	90.4500	52.921	.462	.871

b. analisis kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	71.4000	40.810	.642	.879
VAR00002	71.4000	40.656	.669	.878
VAR00003	71.3500	40.951	.590	.880
VAR00004	71.5000	41.692	.488	.882
VAR00005	71.4500	41.792	.391	.885
VAR00006	71.4000	41.272	.377	.886
VAR00007	71.3250	40.840	.598	.879
VAR00008	71.3000	41.600	.466	.883



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

VAR0000	71.2000	40.472	.637	.878
9				
VAR0001	71.5750	41.174	.512	.881
0				
VAR0001	71.5000	40.872	.462	.883
1				
VAR0001	71.5250	40.512	.638	.878
2				
VAR0001	71.3000	41.805	.387	.885
3				
VAR0001	71.4250	41.379	.558	.881
4				
VAR0001	71.6750	41.148	.384	.886
6				
VAR0002	71.4750	39.743	.523	.881
1				
VAR0002	71.7000	40.985	.554	.880
2				
VAR0002	71.4750	41.589	.391	.885
3				
VAR0002	71.5750	42.404	.287	.888
4				
VAR0002	71.5000	40.308	.587	.879
5				
VAR0002	71.6500	41.618	.315	.888
6				
VAR0002	71.3250	42.584	.314	.886
7				
VAR0002	71.3750	42.035	.418	.884
9				



c. analisis ketiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.2750	38.461	.648	.879
VAR00002	68.2750	38.358	.666	.879
VAR00003	68.2250	38.589	.597	.880
VAR00004	68.3750	39.317	.493	.883
VAR00005	68.3250	39.404	.397	.885
VAR00006	68.2750	38.974	.372	.887
VAR00007	68.2000	38.523	.598	.880
VAR00008	68.1750	39.276	.463	.883
VAR00009	68.0750	38.174	.635	.879
VAR00010	68.4500	38.818	.517	.882
VAR00011	68.3750	38.497	.469	.883
VAR00012	68.4000	38.195	.640	.879
VAR00013	68.1750	39.276	.414	.885

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

VAR0001 4	68.3000	39.087	.551	.881
VAR0001 6	68.5500	38.869	.377	.887
VAR0002 1	68.3500	37.362	.534	.882
VAR0002 2	68.5750	38.661	.554	.881
VAR0002 3	68.3500	39.464	.360	.886
VAR0002 5	68.3750	38.035	.582	.880
VAR0002 6	68.5250	39.230	.320	.889
VAR0002 7	68.2000	40.267	.305	.887
VAR0002 9	68.2500	39.731	.410	.885

LAMPIRAN E

Intrumen Penelitian



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Identitas Subjek

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin:

Petunjuk Mengerjakan Soal

Berikut ini akan disajikan sejumlah pernyataan kepada anda. Baca dan Pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Kemudian nyatakanlah apakah pernyataan itu sesuai dengan keadaan diri anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Adapun keterangan jawaban tersebut adalah:

SS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda

S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda

TS : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

STS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang **Berbeda**, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri anda, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah.

“Selamat Mengerjakan”

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang membaca buku sejarah	X			

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Jika diminta berdiskusi untuk kemajuan perusahaan saya enggan untuk berbicara..				
2	Saya melakukan hal yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama perusahaan tempat saya bekerja				
3	Menanggapi permasalahan yang diceritakan rekan kerja akan mengganggu aktifitas kerja saya..				
4	Fokus kerja saya terganggu jika ada masalah yang terjadi ditempat kerja..				
5	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang mungkin sebenarnya tidak besar..				
6	Saya cenderung tidak menerima kesalahan orang lain..				
7	Saya cenderung marah dengan orang yang berbuat kesalahan di tempat kerja..				
8	Saya bersikap ramah kepada orang lain di tempat kerja				
9	Saya akan menanggapi permasalahan pekerjaan yang dikeluhkan rekan kerja				
10	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan perusahaan tempat saya bekerja				
11	Saya berusaha mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan tempat saya bekerja				
12	Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan				
13	Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan				
14	Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja				
15	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan				
16	Jika ada rekan kerja yang baru masuk, saya akan meminta dia memahami pekerjaannya sendiri..				
17	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan sesuatu yang sepele..				
18	Saya membantu pekerjaan rekan kerja, saat mereka tidak masuk kerja				
19	Saya merasa sungguh-sungguh mengikuti peraturan diorganisasi tempat saya bekerja				
20	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

21	Saya bermain gadget ketika banyak tugas pekerjaan..				
22	Saya bersedia menerima teguran dari atasan bila melakukan kesalahan				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya jenuh bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama..				
2	Saya dapat bekerja terus menerus tanpa berhenti dalam waktu yang lama meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat				
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
4	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang kurang jelas..				
5	Saya merasa lemah dalam bekerja..				
6	Saya senang dan bangga dalam berkerja di PT. MNC Sky Vision Dumai				
7	Saya kurang maksimal bekerja dalam perusahaan..				
8	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain				
9	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya				
10	Saya malu terhadap pekerjaan saya..				
11	Saya lesu ketika atasan memberikan perintah kepada saya..				
12	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya				
13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang				
14	Pekerjaan saya tidak memberikan inspirasi kepada saya..				
15	Saat berkerja saya sering lupa waktu karena saya menikmati pekerjaan				
16	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan walaupun menghadapi kesulitan				
17	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja				
18	Saya bosan dengan pekerjaan saya..				
19	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya				
20	Saya mengabaikan pekerjaan saya yang saya kerjakan..				
21	Saya mudah untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya..				

22	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya				
----	--	--	--	--	--

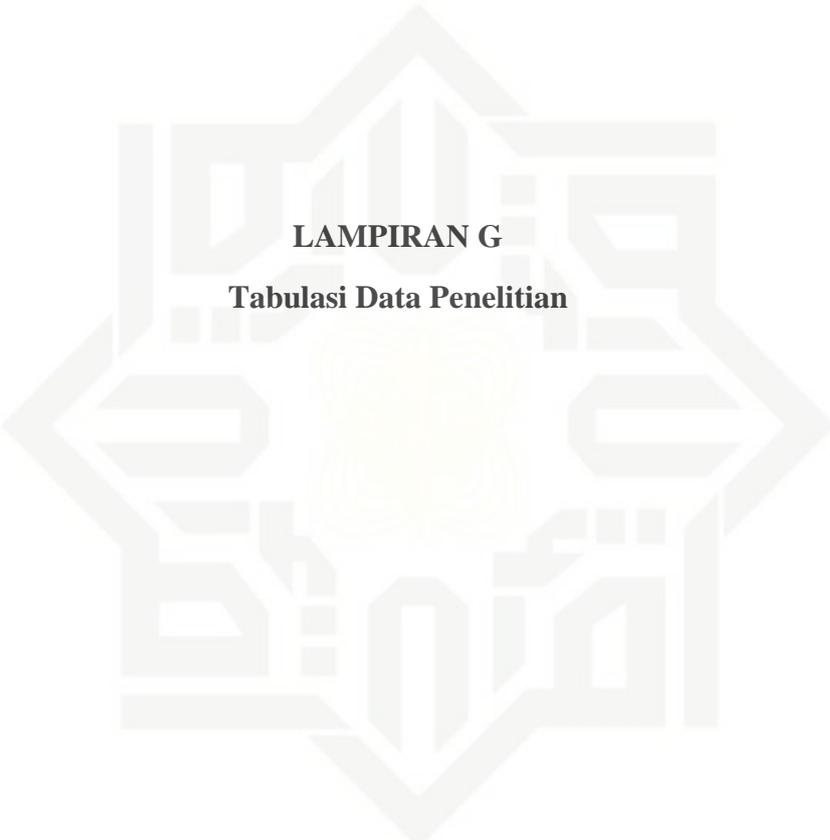
**Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan
Terima Kasih**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





LAMPIRAN G
Tabulasi Data Penelitian

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

No	INISIAL	UMUR	JK	TABULASI DATA PENELITIAN WORK ENGAGEMENT																									
				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
1	FK	25	L	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4				
2	BS	25	L	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3				
3	RF	27	L	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3				
4	GN	30	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
5	KTH	26	L	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3				
6	R	29	L	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4				
7	RBP	27	L	4	4	4	4	4	4	1	2	4	1	3	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3				
8	YH	23	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
9	RAY	29	L	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3				
10	STW	25	P	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3				
11	ADL	29	L	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3				
12	FQ	20	L	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3				
13	NS	24	P	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
14	DP	27	L	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3				
15	YL	28	L	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3				
16	AR	29	L	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
17	RTH	26	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3				
18	MAD	40	L	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
19	AB	28	L	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3				
20	SL	28	L	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4				
21	AI	25	L	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3				
22	YUL	30	P	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3				
23	RA	25	P	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
24	RIV	27	L	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3				
25	HZ	25	L	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
26	N	25	L	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3				
27	AIC	26	L	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4				
28	RO	30	L	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3				

Ang-Undang
 bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 erugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 an dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29	SUT	30	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	R	24	P	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
31	MP	26	L	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
32	ZR	25	L	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
33	DY	30	L	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
34	FI	25	P	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
35	ASB	24	L	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
36	MZAF	19	L	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
37	BI	32	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
38	BN	25	L	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
39	EC	27	L	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
40	MLS	29	L	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	RS	25	L	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3
42	JKK	24	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	II	23	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
44	DA	27	L	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
45	DS	24	L	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	JK.	25	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
47	AFD	25	L	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
48	MFA	23	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	RO	28	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3
50	SH	20	L	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
51	BSH	25	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	YPP	23	L	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
53	FEB	25	L	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
54	LMN	27	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	SDQ	26	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
56	ABD	27	L	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	LA	30	L	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3

58	IRK	29	L	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	JR	26	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	MH	27	L	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
61	YPI	24	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
62	MBR	24	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
63	AH	28	L	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
64	MFD	25	L	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
65	RZ	26	L	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
66	RA	25	L	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
67	F	26	L	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
68	X	30	L	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	HZ	27	L	4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
70	RY	24	L	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

Bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	INISIAL	UMUR	JK	TABULASI DATA PENELITIAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																						
1	FK	25	L	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
2	BS	25	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	RF	27	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	GN	30	L	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
5	KTH	26	L	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
6	R	29	L	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4
7	RBP	27	L	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
8	YH	23	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	RAY	29	L	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	
10	STW	25	P	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	ADL	29	L	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	
12	FQ	20	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	NS	24	P	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
14	DP	27	L	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
15	YL	28	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	AR	29	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	
17	RTH	26	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	MAD	40	L	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	
19	AB	28	L	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	1	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	
20	SL	28	L	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	4	2	2	2	4	
21	AI	25	L	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
22	YUL	30	P	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
23	RA	25	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	RIV	27	L	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
25	HZ	25	L	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
26	N	25	L	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
27	AIC	26	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	RO	30	L	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	

Ang-Undang
 bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 erugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

29	SUT	30	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	R	24	P	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
31	MP	26	L	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
32	ZR	25	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	DY	30	L	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3
34	FI	25	P	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4
35	ASB	24	L	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
36	MZAF	19	L	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
37	BI	32	L	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	BN	25	L	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
39	EC	27	L	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
40	MLS	29	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	RS	25	L	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
42	JKK	24	P	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	II	23	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	DA	27	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	DS	24	L	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
46	JK.	25	L	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
47	AFD	25	L	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
48	MFA	23	L	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
49	RO	28	L	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
50	SH	20	L	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
51	BSH	25	L	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	YPP	23	L	2	2	4	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	4	3	3	1	3	
53	FEB	25	L	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
54	LMN	27	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	SDQ	26	L	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	
56	ABD	27	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
57	LA	30	L	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3

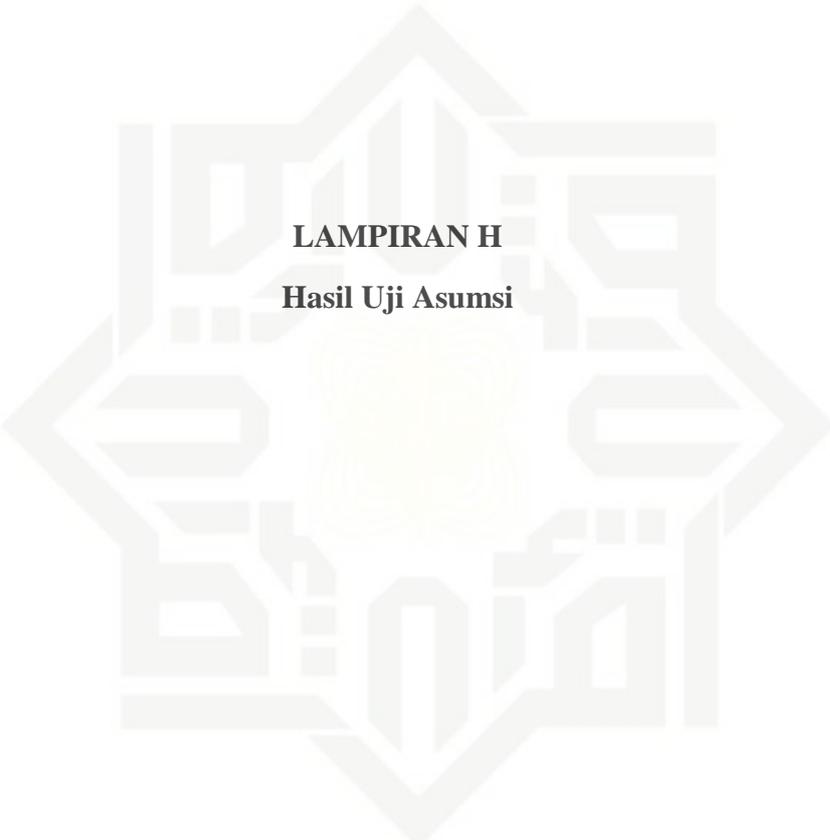
Bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

58	IRK	29	L	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
59	JR	26	L	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
60	MH	27	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	YPI	24	L	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
62	MBR	24	P	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3
63	AH	28	L	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
64	MFD	25	L	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
65	RZ	26	L	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
66	RA	25	L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
67	F	26	L	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	X	30	L	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	HZ	27	L	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
70	RY	24	L	2	1	4	4	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3

Bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN H
Hasil Uji Asumsi

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

A. Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
WE	70	55,00	83,00	70,4143	5,32833	,138	,287	,593	,566
OCB	70	53,00	84,00	69,0857	5,71482	-,182	,287	,686	,566
Valid N (listwise)	70								

B. Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,423 ^a	,179	,167	5,21534

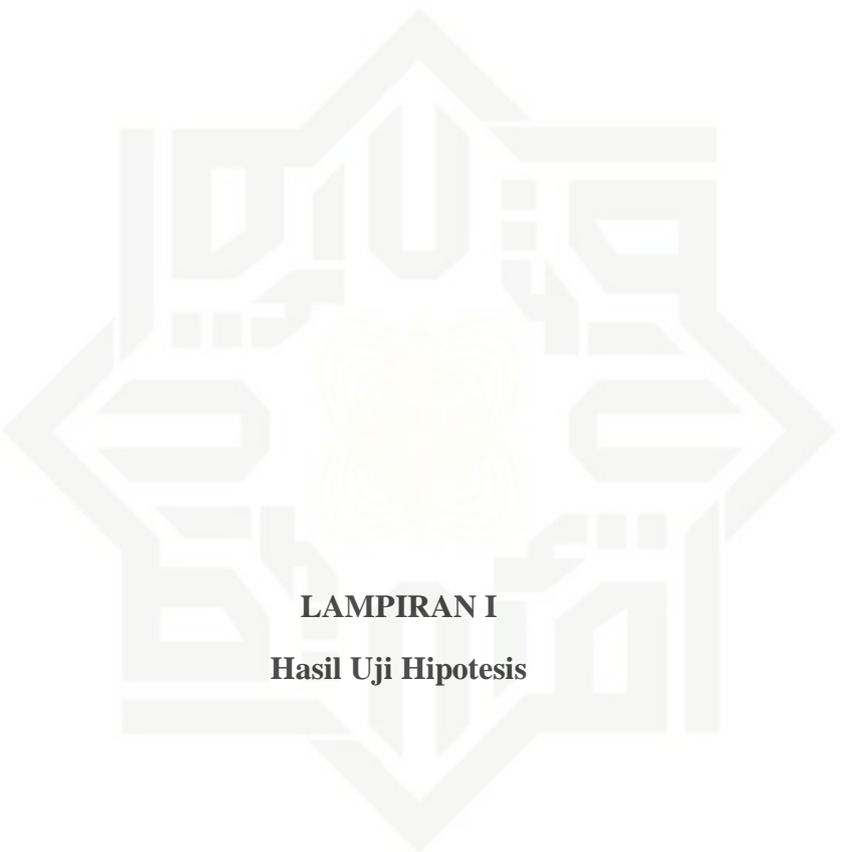
a. Predictors: (Constant), WE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403,901	1	403,901	14,849	,000 ^b
	Residual	1849,585	68	27,200		
	Total	2253,486	69			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), WE



LAMPIRAN I
Hasil Uji Hipotesis

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



A. Hipotesis

Correlations

		WE	OCB
WE	Pearson Correlation	1	,423**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
OCB	Pearson Correlation	,423**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



LAMPIRAN J
Kategorisasi Data

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Hasil kategorisasi *organizational citizenship behavior*

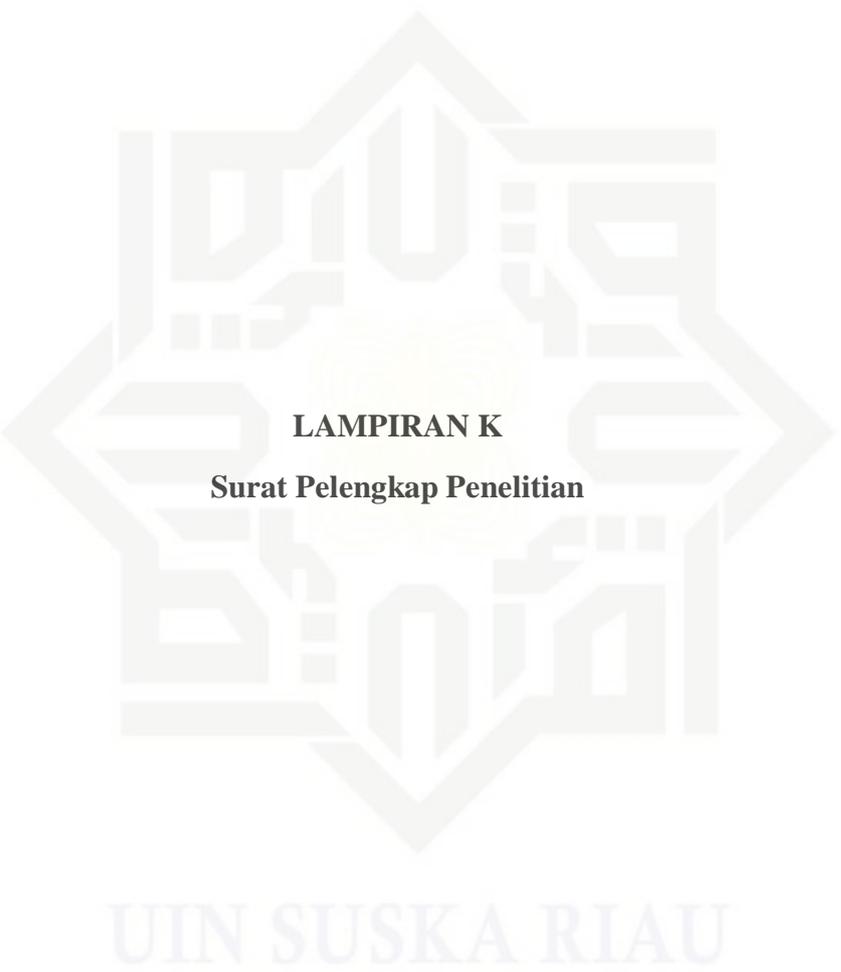
Kategori OCB

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RENDAH	4	5.7	5.7	5.7
SEDANG	63	90.0	90.0	95.7
TINGGI	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

2. Hasil kategorisasi *work engagement*

Kategori WE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT RENDAH	4	5.7	5.7	5.7
RENDAH	13	18.6	18.6	24.3
SEDANG	32	45.7	45.7	70.0
TINGGI	18	25.7	25.7	95.7
SANGAT TINGGI	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	



LAMPIRAN K
Surat Pelengkap Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

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

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

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.645/2020 Pekanbaru, 08 September 2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala Transvision Pekanbaru
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
 Dengan hormat,

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

Nama : Fery Okta Fersi
 NIM : 11561104058
 Tempat Tgl.Lahir : Perawang/ 09 Oktober 1995
 Jurusan : Psikologi S1
 Semester : XI (Sebelas)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di PT.MNC Sky Vision Dumai".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

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

Wassalam.
 Dekan



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



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

TRANSVISION

Regional Office Sumbateng

Jl. Arifin Ahmad No.88 A-B Pekanbaru, Call Centre 15000 60

Surat Keterangan

Pekanbaru, 29 September 2020

Nomor : 053/SK/RO-Sumbateng/Transvision/IX/2020
Lampiran : -
Perihal : Izin Try Out

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Suska Riau
di-
Pekanbaru

Berdasarkan surat Nomor : Un.04/F.VI/PP.009/E.645/2020 tanggal 08 September 2020 perihal mohon izin Try Out, maka kami dapat memberikan izin kepada mahasiswa a.n :

Nama : Fery Okta fersi
Nim : 11561104058
Jurusan : Psikologi
Semester : XI

Untuk melaksanakan Try Out guna melengkapi data penyelesaian tugas akhir/skripsi.
Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Transvision Regional Sumbateng

Ivan Mydi

Central Manager



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



UIN SUSKA RIAU

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

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

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.1016/2020 Pekanbaru, 23 November 2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Kepala MNC Sky Vision Dumai
Bengkalis

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Fery Okta Fersi
NIM : 11561104058
Jurusan : Psikologi S1
Semester : XI (Sebelas)

ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) pada Karyawan Di PT. MNC Sky Vision Dumai".

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



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

UIN SUSKA RIAU



SURAT KETERANGAN

NO. 13/CAB-KPP/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Robby Zahara, S.Psi
Jabatan : HRO - KPP DUMAI PT. MNC Sky Vision, Tbk

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Fery Okta Fersi
NIM : 11561104058
Pekerjaan : Mahasiswa

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul "**HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. MNC SKYVISION DUMAI**". Penelitian dilakukan pada tanggal 25 November 2020 sampai dengan 04 Desember 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dumai, 07 / 12 / 2020

Hormat saya

Robby Zahara, S.Psi

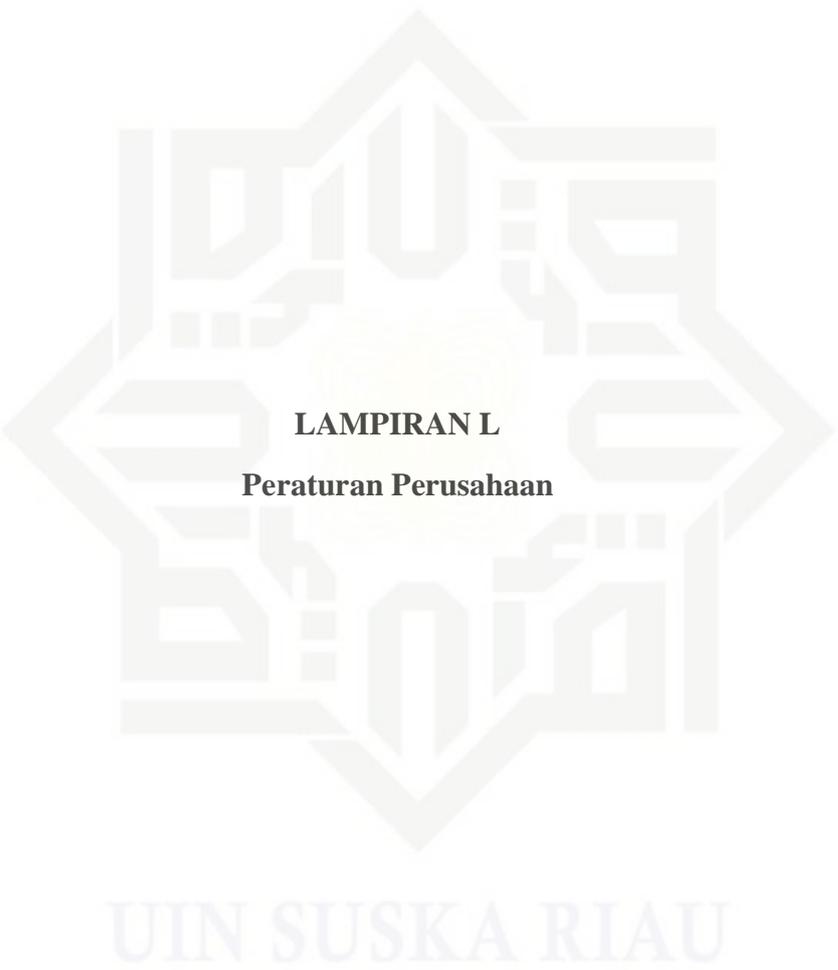
HRO - KPP Dumai PT. MNC Sky Vision, Tbk

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





LAMPIRAN L
Peraturan Perusahaan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





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

...nya ditentukan dan diatur dalam ketentuan tersendiri dalam aturan lain mengenai kebijakan Perjalanan Dinas.

4. Selama melakukan Perjalanan Dinas, Karyawan tidak berhak mendapatkan uang lembur.

BAB VIII WAKTU KERJA

Bagian Pertama WAKTU KERJA DAN JAM KERJA

Pasal 21

1. Hari kerja, adalah hari selain hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah dan ketentuan oleh Perusahaan untuk Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai aturan waktu kerja yang berlaku.
2. Jam kerja, adalah waktu yang ditentukan oleh Perusahaan bagi Karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditentukan, tidak termasuk jam istirahat.
3. Jam kerja normal adalah jam 09.00 s/d 18.00 WIB, termasuk waktu istirahat selama 1 (satu) jam yaitu dari jam 12.00 s/d 13.00, kecuali pada unit kerja tertentu yang karena sifat pekerjaannya diatur dalam sistem gilir/shift dengan tetap mengindahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
4. Selama waktu istirahat, Karyawan tidak dibenarkan :
 - a. Meninggalkan lingkungan Perusahaan untuk keperluan pribadi tanpa seizin atasannya dan tidak diketahui oleh Divisi Sumber Daya Manusia
 - b. Tidur di tempat kerja melebihi waktu istirahat
 - c. Beristirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan
5. Perusahaan dan Pejabat yang ditunjuk Perusahaan berhak menentukan hari dan jam kerja bagi Karyawan sepanjang ketentuan



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. tersebut tidak melanggar Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku. Pengaturan mengenai Waktu kerja dan istirahat kerja untuk kerja shift atau pekerjaan yang mempunyai karakteristik tertentu, diatur tersendiri sesuai dengan kebutuhan operasional masing-masing unit kerja dengan tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku.
7. Karyawan tidak akan dipekerjakan pada Hari Libur Resmi yang telah ditentukan oleh Pemerintah, Kecuali apabila karena sifat pekerjaannya, pekerjaan tersebut harus terus dilakukan sekalipun pada Hari Libur Resmi dengan tetap memperhatikan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang berlaku dan/atau Kebijakan Perusahaan.

Bagian Kedua BERHALANGAN HADIR

Pasal 22

1. Keterlambatan masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir atau ketidakhadiran sehari penuh dianggap sebagai pelanggaran tata tertib, kecuali dengan izin atasan langsung atau Manager Divisi/Departemen karena alasan-alasan yang dapat diterima.
2. Karyawan yang tidak hadir tanpa memberitahu atasannya dan/atau Divisi Sumber Daya Manusia akan diperhitungkan dengan hak cuti tahunannya dan / atau potong gaji jika hak cuti tahunannya sudah habis.
3. Karyawan yang berhalangan hadir karena sakit atau alasan lain yang dapat diterima Perusahaan, wajib memberitahukan kepada atasannya selambat-lambatnya pada hari kerja berikutnya.
4. Ketidakhadiran karena:
 - a. Sakit, lebih dari 1 (satu) hari kerja, diwajibkan untuk membawa surat keterangan dokter setelah ia masuk kerja kembali.
 - b. Hal-hal lain, Karyawan diwajibkan memberitahukan secara tertulis.
5. Karyawan tidak dibenarkan menyalahgunakan kartu hadir dengan meminta orang lain untuk mencetakkannya atau memenuhi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

WAKTU ISTIRAHAT, CUTI DAN IJIN

Bagian Pertama WAKTU ISTIRAHAT

Pasal 25

1. Bagi yang bekerja 5 (hari) berturut-turut (jadwal kerja tetap), kepada Karyawan diberikan istirahat mingguan selama 2 (dua) hari yaitu hari Sabtu dan Minggu.
2. Bagi Karyawan dengan jam kerja bergilir/shift, waktu istirahat mingguan diatur oleh Kepala Divisi/Kepala Departemen sesuai kebutuhan operasional dengan tetap memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua CUTI TAHUNAN

Pasal 26

1. Setelah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut Karyawan berhak atas cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja, dengan tetap mendapatkan gaji penuh.
2. Hak atas cuti tahunan gugur apabila dalam 12 (dua belas) bulan setelah timbulnya hak cuti tersebut Karyawan tidak mempergunakan haknya. Pengecualian dapat diberikan apabila ada pekerjaan yang sifatnya mendesak atau istimewa dan atas persetujuan Direksi atau pejabat yang ditunjuk.
3. Untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kantor dan kehidupan pribadi, Karyawan diwajibkan untuk menggunakan hak cutinya. Hak cuti yang tidak digunakan tidak dapat dikompensasikan dalam bentuk uang tunai.
4. Permohonan cuti wajib diajukan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum waktu pelaksanaan cuti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Karyawan yang menggunakan atau dipercayakan kepadanya perlengkapan kerja dilarang untuk menyalahgunakan peralatan kerja semata-mata hanya untuk keuntungan ataupun kepentingan pribadi
5. Karyawan yang telah diberikan perlengkapan kerja oleh Perusahaan, jika dirinya sudah tidak menjadi karyawan, maka wajib mengembalikan seluruh perlengkapan kerja kepada Perusahaan.

**BAB XII
PERAWATAN KESEHATAN**

**Bagian Pertama
JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN**

Pasal 34

1. Perusahaan menyelenggarakan sendiri jaminan pemeliharaan kesehatan dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dasar Jamsostek
2. Fasilitas pengobatan dan perawatan kesehatan diberikan sesuai dengan kebijakan Perusahaan.
3. Karyawan harus memberikan informasi kepada Perusahaan bahwa suami/istri bekerja pada Perusahaan di lingkungan Perseroan
4. Sesuai Peraturan Presiden No. 111 tahun 2013, Perusahaan juga berkewajiban mengikutsertakan seluruh pekerja pada Program Jaminan Kesehatan melalui BPJS kesehatan.

**BAB XIII
KETENTUAN TATA TERTIB**

**Bagian Pertama
KEWAJIBAN UMUM**

Pasal 35

1. Karyawan wajib senantiasa memperhatikan kepentingan Perusahaan dengan sebaik-baiknya, membaca dan mematuhi kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Karyawan harus hadir dan melaksanakan data kehadiran dengan menggunakan kartu pengenal di tempat tugas masing-masing pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

waktu yang telah ditetapkan, kecuali atas ijin/perintah atasan langsungnya melaksanakan tugas-tugas diluar tempat kerjanya.

3. Karyawan wajib bersikap sopan dan bekerja sama dengan atasannya atau Karyawan lainnya dalam menunaikan tugasnya.
4. Karyawan wajib melaksanakan tugas yang dibebankan oleh Perusahaan dengan sebaik-baiknya dan tidak dibenarkan untuk mengalihkan tugasnya kepada orang lain.
5. Karyawan wajib menjaga serta memelihara dengan baik semua milik Perusahaan, dan segera melaporkan kepada atasannya/Direksi apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian bagi Perusahaan.
6. Karyawan wajib menjaga kebersihan lingkungan kerja dan kesehatan diri dari penyakit menular.
7. Karyawan wajib menjaga informasi rahasia Perusahaan.
8. Karyawan diharuskan segera melaporkan secara tertulis kepada Perusahaan c.q. Bagian Sumber Daya Manusia setiap perubahan akan status dirinya, susunan keluarganya, alamat tempat tinggal dan sebagainya. Laporan diharapkan telah diterima oleh Bagian Sumber Daya Manusia selambat-lambatnya 2 (dua) minggu setelah terjadinya perubahan tersebut.
9. Kartu bukti diri dan tanda pengenal.
 - a. Setiap Karyawan diwajibkan membawa kartu bukti diri dan memakai tanda pengenal selama berada dalam lingkungan Perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada.
 - b. Tanda pengenal akan tetap menjadi milik Perusahaan dan pada waktu Karyawan berhenti harus dikembalikan kepada Perusahaan.
 - c. Apabila tanda pengenal mengalami kerusakan atau hilang, Karyawan diharuskan segera melapor ke Bagian Sumber Daya Manusia (dengan bukti kehilangan).
10. Setiap Karyawan wajib berpakaian yang pantas dan rapi sesuai dengan karakteristik pekerjaannya, serta tetap memperhatikan norma - norma yang berlaku umum.
11. Setiap Karyawan wajib memperhatikan semua alat kerja masing-masing sebelum mulai bekerja dan meninggalkan pekerjaan, sehingga benar-benar tidak menimbulkan kerusakan/bahaya yang akan mengganggu Perusahaan.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12. Mendapatkan ijin tertulis dari pejabat yang berwenang apabila bermaksud untuk memindahkan barang-barang atau peralatan milik Perusahaan.
13. Membaca dengan teliti dan mematuhi segala pengumuman Perusahaan.
14. Seluruh karyawan wajib mengetahui, memahami dan mematuhi serta menjalankan etika bisnis yang berlaku pada perusahaan

Bagian Kedua SANKSI ATAS PELANGGARAN

Pasal 36

1. Pelanggaran Tingkat I (Pertama)
 - a. Tidak hadir di kantor selama 1 (satu) hari kerja tanpa surat keterangan tertulis yang dapat diterima Perusahaan atau yang disetujui Atasan.
 - b. Meninggalkan tempat kerja, maupun kembali setelah makan siang melewati waktu istirahat yang telah ditetapkan lebih dari 2 (dua) kali berturut-turut atau 3 (tiga) kali tidak berturut-turut dalam 1 (satu) bulan tanpa disetujui oleh Atasan.
 - c. Datang terlambat, pulang lebih awal atau meninggalkan tugasnya untuk keperluan pribadi selama 2 (dua) hari berturut-turut atau 3 (tiga) kali tidak berturut-turut dalam 1 (satu) bulan tanpa disetujui atasan.
 - d. Melalaikan kewajibannya untuk memberitahukan dan menyerahkan surat keterangan dokter pada saat kesempatan pertama masuk kerja.
 - e. Tidak mematuhi pengarahan atasan tanpa alasan yang wajar.
 - f. Pada waktu bekerja tidak mengenakan pakaian kerja yang disyaratkan, peralatan dan perlengkapan lain yang diharuskan baginya.
 - g. Tidak mematuhi aturan tentang kebersihan dan kerapihan tempat kerja dan alat-alat kerja.
 - h. Bertindak kurang sopan dan kurang menghargai/mengganggu rekannya yang sedang bekerja.
 - i. Sengaja tidur dan malas-malasan, bermain-main,