

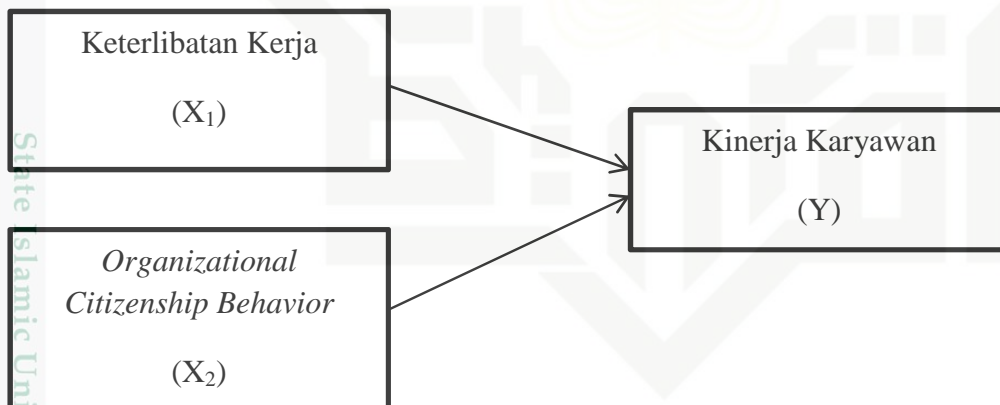
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Adapun jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif, yaitu ingin melihat hubungan keterlibatan kerja dan *organizational citizen behavior* dengan kinerja pada karyawan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan dua variable atau lebih (Sugiyono, 2013).



### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Independent ( $X_1$ ) : Keterlibatan Kerja

Variabel Independent ( $X_2$ ) : *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel Dependent (Y) : Kinerja Karyawan

## C. Definisi Operasional

### 1. Kinerja

Hasil kerja yang dicapai individu (karyawan) melalui tanggung jawab masing-masing atau tuntutan tugas yang diberikan dan dinilai oleh perusahaan atau organisasi di tempat bekerja.

### 2. Keterlibatan Kerja

Suatu ukuran mengenai kinerja karyawan dalam pekerjaan secara psikologi dan mengagap pekerjaan penting..

### 3. *Organizational Citizenship Behavior*

Suatu perilaku sukarela yang dilakukan individu (karyawan) terhadap perusahaan, sehingga hal ini berkontribusi terhadap kesuksesan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku ini dapat dilihat dari spontanitas terhadap pekerjaan, yang tidak mengharapkan pamrih.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitiannya yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karatersitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka populasi dalam penelitian ini sebesar 419 karyawan di PTPN 5 Pekanbaru.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sebagian dari populasi yang akan diteliti atau dianalisis dan memiliki ciri-ciri yang sama dengan populasi, tetapi sebelumnya harus menentukan luas dan sifat-sifat populasi serta memberikan batasan-batasan yang tegas (Azwar, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Adapun teknik yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling* teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus *Slovin*, dengan tingkat *error* atau kesalahan 5%. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- N = Ukuran Populasi  
 n = Ukuran sampel  
 e = Tingkat Kesalahan (5%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{419}{1 + 419 (0.05)^2} = 205$$

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3. 1 Sampel Penelitian Masing – Masing Divisi**

No	Bagian	Jumlah	Jumlah Sebaran Sampel
1	Sekretari Perusahaan	103	$103 / 419 \times 205 = 50$
2	Tanaman	26	$26 / 419 \times 205 = 13$
3	Teknik dan Pengolahan	30	$30 / 419 \times 205 = 15$
4	Keuangan	61	$61 / 419 \times 205 = 30$
5	Pemasaran dan Pembelian	41	$41 / 419 \times 205 = 20$
6	Bahan Baku		
6	Transformasi Bisnis	26	$26 / 419 \times 205 = 13$
7	Pengembangan Usaha	16	$16 / 419 \times 205 = 8$
8	SDM	32	$32 / 419 \times 205 = 16$
9	Umum	82	$82 / 419 \times 205 = 40$
Jumlah		419 karyawan	205 Karyawan

**E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala likert. Skala liker adalah skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap, dan perilaku yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap dan terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2013).

**1. Skala Kinerja Karyawan**

Skala kinerja disusun sendiri oleh peneliti, skala ini terdiri dari 36 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan teori Bernadin dan Rusell (2003). Skala ini menggunakan empat alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian nilai pada masing - masing aitem baik untuk aitem *Favorable* maupun *Unfavorable* dengan memberikan nilai 1 sampai 4 dengan ketentuan sebagai berikut :

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- a. Nilai empat jika jawaban SS (Sangat sesuai)
- b. Nilai tiga jika jawaban S (Sesuai)
- c. Nilai dua jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- d. Nilai satu jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)

Untuk pernyataan unfavorabel

- a. Nilai empat jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
- b. Nilai tiga jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- c. Nilai dua jika jawaban S (Sesuai)
- d. Nilai satu jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

**Tabel 3.2 Blue Print Skala Kinerja Karyawan untuk Try Out**

No	Aspek	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Kualitas kerja	Hasil pekerjaan mendekati sempurna, mencapai tujuan yang diharapkan.	15, 19, 20	1, 34, 35	6
2.	Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan jumlah kegiatan yang dapat diselesaikan.	2, 16, 17	8, 23, 24	6
3.	Ketetapan waktu	Tingkat aktivitas yang dilesaikan, dan dalam memaksimalkan waktu.	9, 18, 27	3, 10, 25	6
4.	Efektivitas	Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada (tenaga, uang, teknologi ).	4, 11, 28	5, 12, 26	6
5.	Kemandirian	Melaksanakan kerja tanpa bantuan, dan bimbingan dari orang lain.	6, 13, 32	21, 22,33	6
6.	Komitmen kerja	Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.	7, 14, 31	20, 29, 30	6
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

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.

## 2. Skala Keterlibatan Kerja

Skala Keterlibatan Kerja disusun berdasarkan teori Saleh dan Hosek (1976). Skala ini terdiri dari 24 aitem pernyataan yang disusun dengan model skala Psikologi. Skala ini merupakan modifikasi dari skala Nurkhasanah (2014). Modifikasi yang dilakukan merupakan perubahan kalimat yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi subjek dalam penelitian ini. Skala ini menggunakan empat alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian nilai pada masing - masing aitem baik untuk aitem *Favorable* maupun *Unfavorable* dengan memberikan nilai 1 sampai 4 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Untuk pernyataan favorabel
  - 1) Nilai empat jika jawaban SS (Sangat Sesuai)
  - 2) Nilai tiga jika jawaban S (Sesuai)
  - 3) Nilai dua jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
  - 4) Nilai satu jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
- b. Untuk pernyataan unfavorabel
  - 1) Nilai satu jika jawaban SS (Sangat Sesuai)
  - 2) Nilai dua jika jawaban S (Sesuai)
  - 3) Nilai tiga jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
  - 4) Nilai empat jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)

**Tabel 3.3 Blue print skala Keterlibatan Kinerja untuk Try Out**

No	Aspek	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Keterlibatan aspek perasaan	Minat hidup yang utama, sebagai sumber kepuasan dalam bekerja.	1, 3, 4, 5	2, 16, 17, 21	8
2.	Keterlibatan aspek kognitif	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, mengeluarkan ide-ide untuk kesuksesan perusahaan, mengeluarkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja.	6, 8, 9, 10	7, 11, 19, 20	8
3.	Keterlibatan kerja perilaku	Performa sebagai hal yang penting bagi diri, Menganggap kinerja konsiten dengan konsep diri.	12, 14, 15, 16	13, 22, 23, 24	8
<b>Jumlah</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

### 3. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *organizational citizenship behavior* disusun sendiri oleh peneliti, skala ini terdiri dari 35 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan teori Organ (1995). Skala ini menggunakan empat alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian nilai pada masing - masing aitem baik untuk aitem *Favorable* maupun *Unfavorable* dengan memberikan nilai 1 sampai 4 dengan ketentuan sebagai berikut :

#### a. Untuk pernyataan favorabel

- 1) Nilai 1 jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
- 2) Nilai 2 jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- 3) Nilai 3 jika jawaban S (Sesuai)
- 4) Nilai 4 jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Untuk pernyataan unfavorabel
  - 1) Nilai empat jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
  - 2) Nilai tiga jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
  - 3) Nilai dua jika jawaban S (Sesuai)
  - 4) Nilai satu jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

**Tabel 3.4 Blue print skala *Organizational Citizenship Behavior* untuk *Try Out***

No	Aspek	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<i>Alturism</i>	Membantu orang lain dalam bekerja, memberi saran mengenai pekerjaan.	1, 11, 21, 31	6, 16, 26	7
2.	<i>Conscientiouness</i>	Perilaku tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, sesuai dengan persyaratan dalam bekerja.	2, 12, 22, 32	7, 17, 27	7
3.	<i>Civic virtue</i>	Menunjukkan partisipasi sukarela, dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah.	3, 13, 23, 33	8, 18, 28	7
4.	<i>Courtesy</i>	Sopan santun, hormat, sesuai aturan dalam berperilaku.	4, 14, 24, 34	9, 19, 29	7
5.	<i>Sportmanships</i>	Tidak suka memprotes, setuju terhadap peraturan perusahaan.	5, 15, 25, 35	10, 20, 30	7
<b>Jumlah</b>			<b>20</b>	<b>15</b>	<b>35</b>

## F. Uji Coba Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas yang digunakan peneliti *Content Validity*. *Content Validity* adalah menyangkut tingkatan dimana aitem - aitem skala yang mencerminkan dominan konsep yang sedang diteliti (Sarwono 2006). Pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan isi rancangan yang telah ditetapkan. Pada setiap instrumen dengan terdapat butir-



#### 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.

butir (aitem) pertanyaan atau pernyataan, untuk mengkaji validitas aitem instrumen tersebut maka setelah dikonsultasikan dengan ahli maka selanjutnya diujicobakan dan dianalisis dengan analisis aitem atau uji beda (Sugiyono 2013).

Sebelum instrumen penelitian digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan uji coba (*Try Out*) terlebih dahulu pada 86 karyawan PTPN 5 Pekanbaru. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen.

## 2. Daya beda item

Parameter daya beda yang berupa koefisien korelasi antara distributor skor aitem dengan distributor skor total ( $r_{ix}$ ) memperhatikan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,25$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.25 daya bedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2013).

Berdasarkan hasil perhitungan pada skala Kinerja dari 36 aitem, diperoleh 26 aitem yang valid dan 10 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi aitem diatas 0.25 yaitu berkisar antara 0,269 sampai dengan 0.715. *Blue Print* mengenai jumlah aitem yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.5 Blue Print Skala Kinerja pada Karyawan Aitem yang Valid dan Gugur**

No	Aspek	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
			F	UF	F	F	
1.	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan mendekati sempurna, mencapai tujuan yang diharapkan.	1, 13, 19	7, 25	1, 13, 19	7, 25	10
2.	Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan jumlah kegiatan yang dapat diselesaikan.	2, 14, 20	26	-	8, 32	6
3.	Ketetapan waktu	Tingkat aktivitas yang dilesaikan, dan dalam memaksimalkan waktu.	3,15	9	27	21, 33	6
4.	Efektivitas	Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada (tenaga, uang, teknologi ).	4, 16, 28	10,22	-	4	6
5.	Kemandirian	Melaksanakan kerja tanpa bantuan, dan bimbingan dari orang lain.	17	-	5, 29	11, 23, 35	6
6.	Komitmen kerja	Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.	6, 12, 24	18, 30, 36	-	-	6
<b>Jumlah</b>			<b>17</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>36</b>

Berdasarkan hasil perhitungan pada skala Keterlibatan Kerja dari 24 aitem, diperoleh 17 aitem yang valid dan 7 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi aitem diatas 0.25 yaitu berkisar antara 0.255 sampai dengan 0.523. *Blue Print* mengenai jumlah aitem yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

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

**Tabel 3.6 Blue Print Skala Keterlibatan Kerja Aitem yang Valid dan Gugur**

No	Aspek	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1.	Keterlibatan aspek emosional atau persaan	Minat hidup yang utama, sebagai sumber kepuasan dalam bekerja.	1, 2, 3, 4,	5, 16, 17	-	21,	8
2.	Keterlibatan aspek kognitif	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, mengeluarkan ide-ide untuk kesuksesan perusahaan, mengeluarkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja.	6, 7, 8, 9	10, 11	-	19, 20	8
3.	Keterlibatan kerja perilaku	Performa sebagai hal yang penting bagi diri, Menganggap kinerja konsiten dengan konsep diri.	12, 14	13, 15	-	18, 22, 23, 24	8
<b>Jumlah</b>			<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>24</b>

\*Keterangan F=*Favorable*, UF=*Unfavorable*

Berdasarkan hasil perhitungan pada skala *Organizational Citizenship Behavior* dari 35 aitem, diperoleh 25 aitem yang valid dan 10 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi aitem diatas 0.25 yaitu berkisar antara 0,288 sampai dengan 0.736. *Blue Print* mengenai jumlah aitem yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

*Blue Print Uji Daya Beda Aitem Organizational Citizenship Behavior*

(Try Out)

**Tabel 3.7 Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior Aitem yang Valid dan Gugur**

No	Aspek	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1.	<i>Altruism</i>	Membantu orang lain dalam bekerja, memberi saran mengenai pekerjaan.	1, 11, 21, 31	-	6, 16, 26	-	6
2.	<i>Conscientiousness</i>	Perilaku tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, sesuai dengan persyaratan dalam bekerja.	2, 12, 32	17	7, 27	-	6
3.	<i>Civic virtue</i>	Menunjukkan partisipasi sukarela, dan dukungan terhadap fungsifungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah.	3, 13, 23, 33	8, 28	18	-	6
4.	<i>Courtesy</i>	Sopan santun, hormat, sesuai aturan dalam berperilaku.	4, 14, 24, 34	9, 19, 29	-	-	6
5.	<i>Sportmanships</i>	Tidak suka memprotes, setuju terhadap peraturan perusahaan.	15, 25, 35	20	10, 30	-	6
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>36</b>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Tabel 3. 8 Blue Print Kinerja untuk Penelitian**

No.	Dimensi	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan mendekati sempurna, mencapai tujuan yang diharapkan.	1, 12,17	7, 22	5
2.	Kuantitas Kerja	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan jumlah kegiatan yang dapat diselesaikan.	2, 8, 13	18, 23	5
3.	Ketepatan Waktu	Tingkat aktivitas yang dilesaikan, dan dalam memaksimalkan waktu.	3, 14	9, 19	4
4.	Efektivitas	Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada (tenaga, uang, teknologi).	4, 10, 20	15, 25	5
5.	Kemandirian	Melaksanakan kerja tanpa bantuan, dan bimbingan dari orang lain.	5	-	1
6.	Komitmen Kerja	Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.	6, 11, 21	16, 25, 26	6
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>	<b>11</b>	<b>26</b>

**Tabel 3.9 Blue Print Keterlibatan Kerja untuk Penelitian**

No.	Aspek	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keterlibatan pekerjaan emosional	Minat hidup yang utama, sebagai sumber kepuasan dalam bekerja.	1, 4, 7	10, 13, 16	6
2.	Keterlibatan kerja kognitif	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, mengeluarkan ide-ide untuk kesuksesan perusahaan, mengeluarkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja.	2, 8, 11, 14	5, 17	6
3.	Keterlibatan kerja perilaku	Performa sebagai hal yang penting bagi diri, Menganggap kinerja konsiten dengan konsep diri.	3, 6, 9, 12	15	5
<b>Jumlah</b>			<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

**Tabel 3. 10 Blue Print *Organizational Citizenship Behavior* untuk Penelitian**

No.	Dimensi	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Altruism</i>	Membantu orang lain dalam bekerja, memberi saran mengenai pekerjaan.	1, 6, 11, 16	-	4
2.	<i>Conscientiousness</i>	Perilaku tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, sesuai dengan persyaratan dalam bekerja.	2, 12, 17	7	4
3.	<i>Civic virtue</i>	Menunjukkan partisipasi sukarela, dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah.	3, 13, 18, 23	8, 21	6
4.	<i>Courtesy</i>	Sopan santun, hormat, sesuai aturan dalam berperilaku.	4, 14, 22, 25	9, 19, 24	7
5.	<i>Sportmanship</i>	Tidak suka memprotes, setuju terhadap peraturan perusahaan.	5, 25, 20	10	4
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>

### 3. Uji Reabilitas

Reabilitas sering disamakan dengan *consistency stability* atau *dependability* yang pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila diadakan pengukuran kembali pada subjek yang sama (Azwar, 2013). Reabilitas yang digunakan peneliti adalah *Internal Consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0,00 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien realibilitasnya mendekati angka 1,00 maka, semakin baik realibilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien realibilitasnya mendekati 0,00, berarti semakin rendah realibilitasnya (Azwar, 2013).

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 20 *for windows*. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20 *for windows* dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut:

**Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

Varibel	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha
Keterlibatan Kerja	24	0,748
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35	0,849
Kinerja Karyawan	36	0,842

### G. Metode Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Multiple Regresi (Regresi Berganda). Sugiyono (2009) analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independen, yaitu minimal dua. Analisis data yang akan dihitung menggunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*.