



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

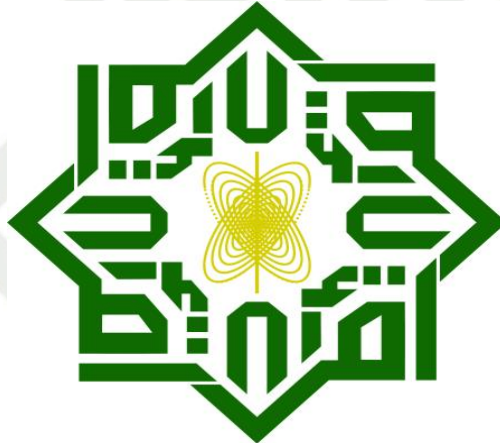
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *ADVERSITY QUOTIENT*, DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA PEGAWAI DI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIMM**

RIAU

TESIS

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Psikologi



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

SUGENG SAPUTRA

21960210010

**MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIMM

RIAU

PEKANBARU

2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Berdasarkan hasil checker plagiasi dengan menggunakan Turnitin maka tesis mahasiswa,

Nama : Sugeng Saputra

NIM : 21960210010

Judul : Hubungan *Adversity Quotient* dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dinyatakan bebas dari plagiasi dengan nilai kesamaan maksimal 30% yaitu sebesar 28%.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipedomani.

Pekanbaru, 6 Agustus 2021

Ketua Program Studi Psikologi Magister Psikologi

Dr. Yulita Kurniawati Asra, M.Psi, Psikolog

NIP. 19780720 200710 2 003

NOTE 8
D CAMERA

UIN SUSKA RIAU



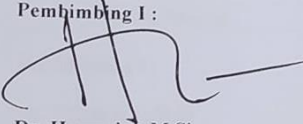
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT, DAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
oleh
SUGENG SAPUTRA
21960210010


Telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan pada ujian tesis pada tanggal 02 Agustus 2021

Pembimbing I : 02 Agustus 2021



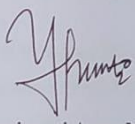
Dr. Harmaini, M.Si
NIP. 19720724 200701 1 019

Pembimbing II : 02 Agustus 2021



Dr. Khairil Anwar, MA
NIP. 19740713 200801 1 011

Mengetahui,
Ketua Program Studi Psikologi Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Dr. Yulita Kurniawati Asra, M.Psi, Psikolog
NIP. 19780720 200710 2 003

MI NOTE 8
UAD CAMERA

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.

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh :
 Nama Mahasiswa : Sugeng Saputra
 NIM : 21960210010
 Judul Tesis : Hubungan *Adversity Quotient*, Dan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Pada Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Tesis Program Studi Magister Psikologi (S2) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi (M. Psi) dengan Peminatan Psikologi Industri dan Organisasi.

Diuji pada :
 Hari/Tanggal : Senin, 9 Agustus 2021
 Bertepatan dengan : 30 Dzulhijjah 1442 H

TIM PENGUJI

(..... (..... (..... (..... (.....	Ketua Dr. Vivik Shofia, M.Si NIP. 19761015 200501 2 004 Sekretaris Dr. Khairil Anwar, MA NIP . 19740713 200801 1 011 Penguji I Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag M.Si NIP . 19651022 198903 1 005 Penguji II Dr. Masyhuri, M.Si NIP . 19771102 200801 1 010 Penguji III Dr. Harmaini, M.Si NIP. 19720724 200701 1 019
--	---

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.

Persembahan

Karya ini aku persembahkan untuk Ayahanda, Ibunda dan Istri tercinta, serta mereka yang aku sebut keluarga ...

SUGENG SAPUTRA

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.

MOTTO

Menyenangkan orang lain, imbalannya adalah surga.

Konsekuensi baiknya *habluminannas* adalah mudahnya rezeki dan dekat dengan keridhoan Allah SWT.

Bila kau tak bisa memukau orang dengan kepintaran mu, maka bingungkan dia dengan kebodohan mu

(Sugeng Saputra)

UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT karena hanya dengan rahmat, hidayah dan karunia-Nya berupa iman, ilmu, kesabaran, kesehatan, ketabahan dan keikhlasan sehingga penulis mampu memperjuangkan karya sederhana ini hingga selesai. Karya sederhana ini penulis wujudkan dalam bentuk tesis yang diberi Judul “Hubungan *Adversity Quotient*, dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai di UIN Sultan Syarif Kasim”.

Selanjutnya shalawat beserta salam penulis haturkan kepada baginda Muhammad SAW, putra Abdullah, buah hati Aminah dan seorang idola untuk semua umat. Beliau telah memberikan pengorbanannya kepada umatnya sehingga penulis mampu hidup dengan pedoman yang beliau ajarkan dan berikan dengan landasan Al-Qur'an dan As Sunnah. Perjuangan penulis dalam menyelesaikan karya sederhana ini tidak terlepas dari bantuan berupa saran, motivasi dan fasilitas dari beberapa pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis akan menyampaikan rasa terima kasih yang teramat dalam kepada:

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab Selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus penasehat akademik yang selalu memberikan bimbingan dan arahan demi kebaikan dan kelangsungan studi peneliti.
2. Dr.H. Kusnadi, M.Pd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Wakil Dekan I Dr. H. Zuriatul Khari, MA, sekaligus sebagai narasumber I, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran. Serta memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Wakil Dekan II Dr. Vivik Shofia, M.Si dan Wakil Dekan III Dr. Yuslenita Muda, M.Sc.
5. Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Si, Psikolog, selaku ketua Program Studi Magister Psikologi Univeritas Islam Negeri Sultan Syarif Kasimm Riau.
6. Dr. Harmaini M.Si, sebagai dosen pembimbing I, dan Dr. Khairil Anwar, M.A, sebagai dosen pembimbing II yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang luar biasa, sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak Dr. Masyhuri, S.Psi, M.Si sebagai Narasumber II, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran. Serta memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang dengan tulus mencurahkan dan memberikan ilmu dan pengalamannya selama penulis belajar di Fakultas Psikologi
9. Buat seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Psikologi yang telah memberikan pelayanannya dengan sebaik mungkin, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan baik.
10. Kedua orang tuaku, Bapak H. Zainal Arifin dan Ibu Halimah terima kasih yang tak terhingga atas limpahan kasih sayang dan do'a yang begitu tulus, semangat dan motivasi yang telah diberikan sehingga saya dapat seperti sekarang ini, semoga Allah SWT selalu melindungi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Kedua mertuaku, Bapak Hariyanto dan Ibu Tarsilah terima kasih yang tak terhingga atas limpahan kasih sayang dan do'anya.
12. Untuk istriku tercinta, Puji Rahayu dan buah hati kami Muhammad Arkana Asy'ari, tak ada kata terindah yang mampu terucap, kalian berdua segalanya dan selalu di hati. Love you..
13. Kakak-kakakku, Sri Wahyuni, Lilin Marlina, dan Makrifatus sholehah, trimakasih atas nasehat kehidupannya.
14. Adik-adikku Lailatul Khasanah, Ardi Dwi Saputra dan Agung Tri Saputra, terimakasih untuk do'a dan semangatnya.
15. Seluruh Pegawai di UIN SUSKA RIAU. Yang sudah memberikan kemudahan bagi peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti bisa melaksanakan penelitian dengan aman dan nyaman, tanpa kendala yang berarti.
16. Sahabat peneliti di kelas Magister Psikologi UIN SUSKA RIAU angkatan ke dua, Bang Hubal, Bang Sahat, Bang Ilham, Umi Emliyati, Ibu Sumarni, kak ami, kak tuti, kak neneng dan Nur alfizar. Terimakasih atas kebersamaan kita selama dua tahun ini. Terimakasih juga atas support, motivasi, nasehatnya. Semoga Allah sellau menjaga abng, kakak, dan ibu, sehingga bisa berjumpa kelak dalam surga. Aamiin.
17. Rekan-rekan tim hebat Bisnis Center (BC) HNI Pekanbaru 4, bang Yusrul, bang Ridho, bang Azim, bng Ilham bang Habibul, Adit, dan Dasrel, terimakasih telah menjadi keluarga kedua di kota ini, terimakasih untuk nasehat serta petuah nya selama ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, meskipun karya ini dibuat dengan segenap daya dan usaha tentu masih ada kekurangan yang menyertai, maka penulis dengan penuh lapang dada menerima adanya kemungkinan kritik dan saran dari pembaca. Penulis berharap semoga karya sederhana ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi civitas akademik Fakultas Psikologi pada umumnya, serta bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pekanbaru, Agustus 2021

Sugeng Saputra

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI dan PERNYATAAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Organization Citizenship Behavior	11
1. Pengertian Organization Citizenship Behavior	11
2. Organization Citizenship Behavior dalam Islam	13
3. Dimensi Organization Citizenship Behavior	21
4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi OCB	24
B. <i>Adversity Quotient</i>	26
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i>	26
2. <i>Adversity Quotient</i> dalam Pandangan Islam	28
3. Dimensi <i>Adversity Quotient</i>	33
4. Tingkatan dalam <i>Adversity Quotient</i>	35
C. Kepuasan Kerja	37
1. Pengertian Kepuasan Kerja	37
2. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam	39
3. Dimensi Kepuasan Kerja	41
4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	42
D. Kerangka Berpikir	43
E. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Desain Penelitian	48
B. Identifikasi Variabel Penelitian	48



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.

C. Defenisi Operasional.....	49
1. Organizational Citizhensip Behavior	49
2. <i>Adversity Quotient</i>	49
3. Kepuasan Kerja	49
D. Subjek Penelitian.....	50
1. Populasi Penelitian	50
2. Sampel Penelitan.....	51
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	52
E. Metode Pengumpulan Data	53
1. <i>Adversity Quotient</i>	53
2. Kepuasan Kerja	54
3. <i>Organizational Citizhensip Behavior</i>	55
F. Uji Coba Alat Ukur	57
1. Validitas	57
2. Uji daya Diskriminasi	57
3. Reliabilitas	70
G. Teknik Analisis Data.....	71
H. Lokasi dan Jadwal Penelitian	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
A. Pelaksanaan Penelitian	72
1. Pelaksanaan Penelitian	72
B. Hasil Penelitian	73
1. Deskripsi Subjek Penelitian	73
a. Sempel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
b. Sempel Penelitian Berdasarkan Umur.....	74
c. Sempel Penelitian Berdasarkan Lama Berkerja.....	75
2. Deskripsi Data Penelitian.....	76
3. Uji Asumsi	82
a. Normalitas.....	83
b. Uji Liniear	84
4. Uji Hipotesis	85
C. Analisis Tambahan.....	87
a. Analisis Hubungan <i>Adversity Quotient</i> Terhadap <i>Organizational Citizhensip Behavioral</i>	87
b. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizhensip Behavioral</i>	88
c. Sumbangsih Efektif Dimensi <i>Adversity Quotient</i> Terhadap <i>Organizational Citizhensip Behavioral</i>	89
d. Sumbangsih Efektif Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizhensip Behavioral</i>	90
D. Pembahasan.....	91
E. Keterbatasan Penelitian	99
BAB V Penutup	100

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.

A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Data Tendik per fakultas	50
Tabel 3.2. Blueprint <i>Adversity Quotient Try Out</i>	54
Tabel 3.3. Blueprint Kepuasan Kerja <i>Try Out</i>	55
Tabel 3.4. Blueprint <i>Organizational Citizenship Behavioral Try Out</i>	56
Tabel 3.5. Hasil Validitas Skala <i>Adversity Quotient</i> setelah <i>Try Out</i>	58
Tabel 3.6. Blueprint <i>Adversity Quotient</i> setelah <i>Try Out</i>	60
Tabel 3.7. Blueprint <i>Adversity Quotient</i> untuk penelitian.....	61
Tabel 3.8. Hasil Validitas Skala Kepuasan Kerja setelah <i>Try Out</i>	62
Tabel 3.9. Blueprint Kepuasan Kerja Setelah <i>Try Out</i>	64
Tabel 3.10. Blueprint Kepuasan Kerja untuk penelitian	65
Tabel 3.11. Hasil Validitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavioral</i> setelah <i>Try Out</i>	66
Tabel 3.12. Blueprint <i>Organizational Citizenship Behavioral</i> setelah <i>Try Out</i>	68
Tabel 3.13. Blueprint <i>Organizational Citizenship Behavioral</i> untuk penelitian.	69
Tabel 3.14. Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 3.15. Jadwal Penelitian	71
Tabel 4.1. Sampel Penelitian Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2. Sampel Penelitian Umur	74
Tabel 4.3. Sampel Penelitian Lama Berkerja.....	75
Tabel 4.4. Norma Katagorisasi.....	76
Tabel 4.5. Gambaran Data Hipotetik dan Empirik <i>Adversity Quotient</i>	78
Tabel 4.6. Norma Katagorisasi <i>Adversity Quotient</i>	78
Tabel 4.7. Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.8. Norma Katagorisasi Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.9. Gambaran Data Hipotetik dan Empirik <i>Organizational Citizenship Behavioral</i>	81
Tabel 4.10. Norma Katagorisasi <i>Organizational Citizenship Behavioral</i>	82
Tabel 4.11. Uji Normalitas.....	83
Tabel 4.12. Uji Linearitas.....	84
Tabel 4.13. Uji Hipotesis	85
Tabel 4.14. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisiensi Korelasi	86
Tabel 4.15. Analisis hubungan <i>Adversity Quotient</i> Terhadap <i>organizational</i> <i>citizenship behavioral</i>	87
Tabel 4.16. Analisis hubungan kepuasan kerja Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavioral</i>	88
Tabel 4.17. Sumbangsih efektif dimensi <i>adversity quotient</i> terhadap <i>organizational citizhensip behavioral</i>	89
Tabel 4.18. Sumbangsih efektif dimensi kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizhensip behavioral</i>	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Validitas Alat Ukur
Lampiran B	Skala <i>Try Out</i>
Lampiran C	Tabulasi Data Mentah <i>Try Out</i>
Lampiran D	Uji Reliabilitas dan Validitas
Lampiran E	Skala Penelitian
Lampiran F	Tabulasi Data Mentah Penelitian
Lampiran G	Uji Asumsi
Lampiran H	Uji Hipotesis
Lampiran I	Analisis Tambahan
Lampiran J	Surat-Surat Penelitian
Lampiran K	Daftar Riwayat Hidup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PEDOMAN TRANSLITERASI

Di dalam naskah Tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah yang berasal dari bahasa Arab yang ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

Arab	Latin		Vokal
	Nama Huruf	Konsonan	
ا	Alif	A	Vokal Pendek / = a / = i و = u Vokal Panjang (Bunyi Madd) آ = aa ئي = ii ئو = uu Tanda Vokal Rangkap أي = ai أو = au
ب	Ba	B	
ت	Ta	T	
ث	Tsa	Ts	
ج	Jim	J	
ح	Ha	H	
خ	Kha	Kh	
د	Dal	D	
ذ	Dzal	Dz	
ر	Ra	R	
ز	Za	Z	
س	Sin	S	
ش	Syin	Sy	
ص	Shad	Sh	
ض	Dhad	Dh	
ط	Tha	Th	
ظ	Dzha	Zh	
ع	'Ain	'	
غ	Ghain	Gh	
ف	Fa	F	
ق	Qaf	Q	
ك	Kaf	K	
ل	Lam	L	
م	Mim	M	
ن	Nun	N	
و	Waw	W	
هـ	Ha	H	
حـ	Hamzah	'	
ي	Ya	Y	



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.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis yang berjudul:

"Hubungan Adversity Quotient, Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavioral Pada Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau"

1. Adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang ditulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi, baik Tesis berserta gelar magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Tesis pada jurnal atau forum ilmiah harus menginisiasikan tim pembimbing sebagai *author* dan Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU sebagai institusinya.

Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan 1 dan 2, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Pekanbaru, Agustus 2021

Sugeng Saputra
21960210010



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.

The Relationship between Adversity Quotient and Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior on Employees at State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

Sugeng Saputra

Master of Psychology State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sugengsaputra36@gmail.com

Abstract

Organizational citizenship behavior is very important for every employee to make it easier for the organization to achieve the goals that are mutually agreed upon. Referring to previous research references, adversity quotient and job satisfaction have a positive impact on organizational citizenship behavior. This study aims to see the relationship between adversity quotient, and job satisfaction on organizational citizenship behavior of employees of the Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau. This study involved 167 subjects, consisting of 80 male subjects and 87 female subjects. Data were collected through three scales, namely the adversity quotient scale, job satisfaction and organizational citizenship behavior. The data were analyzed with the person product moment correlation test. Based on the results of the analysis, it is known that adversity quotient and job satisfaction have a significant relationship to organizational citizenship behavior, while the contribution (proportion of variance) of the adversity quotient variable and job satisfaction to organizational citizenship behavior with an r value of 0.788 or 63%. Which means that the relationship between adversity quotient, and job satisfaction on organizational citizenship behavior in employees at the Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau, is in a strong category.

Keywords: *Adversity Quotient , Job Satisfaction , 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.

العلاقة بين الشدائد القسمة ونتيجة العمل بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو

سوكينج سافوترا

الماجستير في علم النفس بجامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية
رياو

Sugengsaputra36@gmail.com

ملخص

إن سلوك المواطنة التنظيمية مهمة لكل الموظفين، وذلك من أجل الحصول على الهدف أو الأمل المتفّف عليه بالسهولة. بناءً على البحوث السابقة، إنما الشدائد القسمة ونتيجة العمل تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية تأثيراً إيجابياً. هذا البحث يهدف إلى معرفة العلاقة بين الشدائد القسمة ونتيجة العمل بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو. الأفراد في هذا البحث 167 شخصاً يحتوى على 80 رجلاً و 87 امرأة. وجمعت البيانات من خلال ثلاثة مقاييس وهي الشدائد القسمة ونتيجة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية. وتم تحليل البيانات من خلال اختبار الارتباط للحظة الإنتاجية. وبناءً على نتيجة تحليل البيانات يُعرف بوجود العلاقة بين الشدائد القسمة ونتيجة العمل تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية. وأما السهم للشدائد القسمة ونتيجة العمل نحو سلوك المواطنة التنظيمية بـ $r = 0,788$ أو 63% وذلك يدل على وجود تأثير العلاقة بين الشدائد القسمة ونتيجة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو وهي في الطبقة العالية.

الكلمات المفتاحية : الشدائد القسمة، نتيجة العمل، سلوك المواطنة التنظيمية

**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 I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dengan sukarela menolong orang lain. Budiharjo (2011) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku sukarela individu yang dalam beberapa hal berkaitan dengan penghargaan, namun berkontribusi pada efektivitas perusahaan. sebagai perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Sedangkan Organ (1989) sendiri mendefenisikan OCB sebagai “perilaku individu yang discretionary, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistem imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Di luar negeri sendiri, penelitian seputar OCB sudah sangat banyak dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Organ (1989), menyatakan bahwa dengan OCB maka kita akan bisa memprediksi kinerja suatu organisasi, Untuk Indonesia sendiri penelitian seputar OCB ini memang masih jarang dilakukan, berikut beberapa penelitian yang pernah dilakukan, Putri dan Utami (2017) yang menemukan bahwa OCB dapat memprediksi kinerja karyawan, studi ini dilakukan pada sebuah rumah sakit.



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.

Perbincangan seputar kinerja ini memang menjadi salah satu isu penting dalam reformasi administrasi publik di berbagai negara, termasuk untuk konteks Indonesia. Pemerintah melalui berbagai badan dan perangkat kerjanya, sudah berkali-kali melakukan himbauan melalui undang-undang, pendidikan atau bahkan pelatihan-pelatihan yang bertujuan agar para aparatur negara dapat berkerja dengan baik dan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti yang tercantum dalam UU no 5 tahun (2014) pada Bab IV pasal 10, yang berbunyi

pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan public, pelayan public, perekat dan pemersatu bangsa.

Dari berbagai upaya yang dilakukan pemerintah di atas, penulis menemukan beberapa pegawai yang masih bolos atau mangkir pada saat jam-jam kerja. Seperti yang tertuang dalam berita Cakapla.com (2019) dengan judul “hari pertama kerja, 508 ASN pemprov Riau bolos tanpa keterangan”. Dalam berita tersebut di tuliskan bahwa ;

sedikitnya ada 508 Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi (Pemprov) Riau absen tanpa keterangan pada hari pertama kerja pasca cuti libur raya aidil fitri.

Menurut Organ dkk (2006) perilaku mangkir, dan bolos kerja ini terkait dengan *civic virtue* atau sebuah perilaku individu yang menunjukkan bahwa dia bertanggung jawab untuk berpartisipasi, terlibat, atau berkaitan dengan suatu perusahaan. Dari penjelasan tersebut maka disinyalir para pegawai yang mangkir dan bolos ini *civic virtue* rendah.



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.

Untuk di kampus UIN Suska sendiri, penulis masih menemukan beberapa pegawai yang terlambat kerja setelah waktu istirahat, kurang komunikatif dengan rekan kerjanya sehingga ketika penulis sedang memasukan surat izin penelitian, beberapa pegawai sempat mengalami kebingungan izin suratnya sudah sampai di meja mana, imbasnya peneliti harus menunggu satu bulan lebih untuk mendapatkan surat izin melaksanakan penelitian. Kemudian, dalam sebuah surat kabar penulis juga menemukan sebuah kasus yang tercantum dalam riaunews.com (2020) dengan judul “Rektor uin suska tunda bayar gaji dosen, karena diadakan para bawahannya”. Dalam berita tersebut dituliskan bahwa forum dosen mengajukan surat kepada kemenag yang salah satu isinya menuding rektor uin suska riau telah melakukan penyimpangan pengelolaan keuangan negara, administrasi, dan kepegawaian, salah satu kalimat yang termuat dalam berita tersebut adalah sebagai berikut;

Dugaan “pelanggaran peraturan perundang-undangan kepegawaian (mutasi, promosi, demosi, asesmen dan rekrutmen) berlangsung secara massif terutama kebijakan penunjukan pejabat pengelola keuangan dan Pejabat perbendaharaan negara di lingkungan UIN Suska Riau,” tulis surat tersebut. Nah, atas dasar surat Forum Dosen UIN Suska Riau tersebut, akhirnya Rektor UIN Suska Riau menerbitkan surat penundaan pembayaran gaji dan tunjangan.

Peristiwa yang terjadi diatas menurut Organ Dkk (2006) di sinyalir terkait dengan *courtesy*. Dimana rektor dan forum dosen terjadi perselisihan, sehingga rektor melakukan penundaan gaji bagi para dosen-dosen dan pegawai



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.

yang tergabung dalam forum dosen, sementara menurut Podsakoff (2000) perilaku di atas juga terkait dalam hal Organizational loyalty, yaitu sebuah perilaku loyalitas terhadap organisasi seperti menampakkan image positif tentang organisasi. Untuk memperjelas beberapa berita yang di catumkan di atas, kemudian peneliti melakukan wawancara ke beberapa pegawai yang ada di kampus UIN Suska, yang salah satu isi kutipan wawancara tersebut adalah:

“kami sudah memiliki tugas dan kerja masing-masing, jadi saya tidak berani menyentuh computer teman saya, takut ada yang rusak nanti (MA, pegawai akademik)”

Dari kasus yang di ungkapkan di atas hal ini berkemungkinan terkait dengan courtesy yaitu sebuah perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya. Dimana perilaku ini seperti menunjukkan atau membantu karyawan baru berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi (Organ dkk, 2006). Maka dari beberapa kasus yang coba penulis jelaskan di atas, maka terindikasi OCB para pegawai Uin suska riau rendah.

Aparatur Sipil Negara sebagai lembaga yang membantu pemerintah sesuai dengan UU no 5 tahun (2014) maka sudah sepatutnya kinerja para ASN juga harus maksimal terutama pada hal pelayanan publik. Gambaran kejadian perilaku *negative* seperti mangkir, dan terlibat perselisihan dengan organisasi di sinyalir merupakan persoalan serius yang mencerminkan indikasi adanya gejala OCB (*organizational citizenship behavior*) yang rendah di lingkungan



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.

pegawai. Hal ini karena pegawai bolos pada jam kerja dan ketika ada waktu luang tidak digunakan untuk membantu rekan kerjanya, malah justru digunakan untuk bermain game atau ngerumpi diluar urusan pekerjaan.

Oleh karena itu, OCB ini sangat penting di miliki oleh para ASN dan pegawai, Podsakoff et al. (2000) menyatakan salah satu fungsi OCB adalah meningkatkan produktivitas kerja, kemudian Ferry (2006) menambahkan bahwa OCB memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok dan menurunkan tingkat turn over. Maka untuk menunjang agar OCB pada pegawai tinggi, ada beberapa factor psikologis yang harus terpenuhi terlebih dahulu agar perilaku OCB para pegawai tinggi, salah satu di antaranya adalah *Adversity Quotient* (Kusuma Dkk, 2013) dan kepuasan kerja (Nafi dan Indrawati, 2017).

Menurut Stoltz (2000) *Adversity Quotient* adalah suatu kemampuan untuk mengubah penghambat menjadi suatu peluang keberhasilan untuk mencapai tujuan, maka ketika para ASN memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi setiap berbagai permasalahan yang di hadapi akan di jadikan sebagai tantangan untuk memperoleh tujuan sehingga para ASN ini tidak mangkir/bolos dan selalu siap sedia dengan berbagai perkerjaan yang diberikan. Lebih lanjut Stoltz (2000) juga menjelaskan bahwa orang dengan *Adversity Quotient* tinggi tidak akan pernah takut menghadapi berbagai tantangan agar bisa sukses. Sementara orang dengan *Adversity Quotient*


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.

rendah, cenderung merasa paling tidak bahagia, sulit melihat hikmah di balik masalah.

Kemudian, Markman (2005) juga berpendapat bahwa *Adversity Quotient* adalah pengetahuan tentang resiliensi individu, individu yang menggunakan kecerdasan ini secara maksimal akan menghasilkan keberhasilan dalam menghadapi tantangan. oleh karena itu, ketika para ASN memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi maka ASN tidak akan menghindar dari berbagai pekerjaan dan imbasnya perilaku OCB para ASN juga akan semakin tinggi. Lebih lanjut Kusuma dkk (2013) menjelaskan *Adversity Quotient* memiliki peran yang begitu besar dalam kehidupan sehari-hari, peran tersebut diantaranya meningkatkan rasa pantang menyerah pada individu, meningkatkan hasil kerja yang bagus dan pada akhirnya dapat mewujudkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Seperti yang penulis telah jelaskan sebelumnya bahwa selain *Adversity Quotient* para ASN ini juga harus memiliki Kepuasan Kerja yang baik agar OCB ASN juga tinggi.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) yang di katakan kepuasan kerja itu adalah sikap berpikir dengan baik para tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap keadaan kerja, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Perasaan yang terkait dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian tenaga kerja tentang pengalaman kerja saat ini dan masa lalu dari pada harapan untuk masa yang akan datang.



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.

Sederhana dapat di katakan bahwa individu yang mempunyai rasa kepuasan kerja yang baik akan, berkerja dengan positif, sementara individu yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berperilaku negative terhadap perkerjaannya (Greenberg dan Baron, 2003). Lebih lanjut Luthans (1998) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Oleh karena itu, apabila para ASN ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka para ASN akan berkerja dengan maksimal, tidak terlibat perselesihan dengan pimpinan dan rekan sejawat atau bahkan para ASN akan dengan suka rela melakukan perkerjaan di luar tugasnya dalam hal ini berhubungan dengan OCB.

ASN adalah pembantu pemerintah dan corong utama terlaksananya berbagai kegiatan atau program-program, jadi ketika sebuah Negara ingin maju, maka salah satu hal yang paling utama harus diperhatikan adalah kinerja para pembantunya, dalam hal ini yaitu para ASN. Pemerintah seperti yang sudah penulis jelaskan di atas, sebetulnya sudah melakukan berbagai upaya agar para ASN berkerja dengan baik, salah satunya adalah dengan di adakan pelatihan, tetapi masih saja ada ASN yang tidak mengerjakan berbagai tugas dan kinerjanya dengan baik. Oleh karena itu, dari berbagai pemaparan permasalahan yang disampaikan di atas, menjadi perhatian dan cukup menarik

**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.

bagi peneliti, sehingga untuk membuktikan berbagai penjelasan di atas peneliti melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Adversity Quotient, dan Kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai di UIN Sultan Syarif Kasim**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan *Adversity Quotient*, dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan *Adversity Quotient*, dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah banyak dilakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Yuniar dkk (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja dan resiliensi secara simultan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada subjek 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan, penelitian Yuniar dkk (2011) menggunakan subjek PT. BPD Bali, sementara peneliti menggunakan subjek pegawai kampus, kemudian letak perbedaannya juga terletak cara analisis datanya, penelitian Yuniar dkk (2011) menggunakan analisis regresi berganda, sementara peneliti menggunakan analisis Produk momen person.

Lebih lanjut Lestari & Ghaby (2018) juga mengemukakan sebuah hasil penelitian bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi OCB maka kepuasan kerja akan semakin tinggi pula. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada subjek penelitian, dimana dalam penelitian sebelumnya subjeknya adalah karyawan biasa, sedangkan peneliti menggunakan ASN dan pegawai sebagai subjeknya, selain itu OCB dalam penelitian ini sebagai variabel bebas, sedangkan peneliti menggunakannya sebagai variabel terikat.

Kemudian penelitian tentang *Adversity Quotient* (AQ) dengan OCB juga pernah dilakukan oleh Kusuma dkk (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara daya juang (*Adversity Quotient*) dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada AQ yang dijadikan sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjeknya, Kusuma dkk menggunakan subjek karyawan pt sedangkan peneliti menggunakan subjek pegawai di Universitas.

Selanjutnya penelitian keempat yang dilakukan oleh Rini dkk (2013) yang salah satu hasil temuannya menyatakan kepuasan kerja berpengaruh



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.

positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada kepuasan kerja yang dijadikan sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat.

Sedangkan perbedaannya terletak pada subjeknya, Rini dkk menggunakan subjek karyawan PT sedangkan peneliti menggunakan subjek pegawai di Universitas, selain itu juga letak perbedaannya terletak pada cara analisi data penelitian.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan referensi dan masukan terhadap disiplin ilmu psikologi, khususnya bidang psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi ASN dan pegawai mengenai pentingnya *Adversity Quotient*, dan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* untuk terciptanya suatu organisasi yang sehat dan baik.

b. Bagi pihak UIN SUSKA bila mana dalam penelitian ini terdapat hubungan yang positif, maka factor psikologis seperti *Adversity Quotient*, dan kepuasan kerja perlu di tingkatkan agar *Organizational Citizenship Behavior* para pegawai tinggi sehingga akan dapat berimbas terhadap organisasi, dan cita-cita UIN SUSKA untuk menjadi *word class university* pada tahun 2023 dapat tercapai.

**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. *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* yang selanjutnya disingkat dengan (OCB) menurut Van Dyne dkk (1995) sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan peran yang di tampilkan pegawai melampaui harapan yang ada. OCB itu sendiri merupakan wujud dari *extra-role behavior* yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara anggota organisasi, muncul dari emosi positif, menghasilkan rasa kekeluargaan yang kuat, dan lebih mengutamakan asas keputusan bersama atau musyawarah (Organ dkk, 2006). Sejalan dengan pendapat di atas, Darto (2014) menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, terhadap (rekan kerja, lembaga atau organisasi). Oleh karena itu, sederhanya, ocb dapat di artikan sebuah perilaku dari seorang pegawai yang berkerja di luar jam kerjanya, dan hasil dari apa yang di kerjakan tersebut berdampak positif kepada perusahaan.

Kemudian menurut Djati (2005), OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan . Senada dengan itu, Newstrom (2007) juga berpendapat bahwa OCB merupakan tindakan yang dipilih secara bebas, dan



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.

melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Lebih lanjut, perilaku ini sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain, dan dilakukan dengan sadar.

Lebih lanjut Organ (2006) menjelaskan OCB adalah sebuah tipe special dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan hal perilaku ini tercipta bukan karena paksaan dari atasan, perilaku ini bersifat membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job description* format pegawai. Sejalan dengan pernyataan di atas, Castro et al. (2004) menyatakan bahwa OCB adalah suatu perilaku karyawan yang dilakukan di luar apa yang dipersyaratkan oleh perusahaan, OCB merupakan suatu perilaku yang dilakukan karyawan secara sukarela, OCB merupakan perilaku yang secara langsung tidak mendapat imbalan dan tidak terdapat struktur formal perusahaan, OCB merupakan perilaku yang penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mendukung keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diketahui bahwa antara satu tokoh dengan tokoh lainnya memiliki beberapa kesamaan dalam mengemukakan pendapatnya tentang OCB. Maka secara garis besar dapat dikatakan yang dimaksud dengan OCB itu adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut



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.

ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggung jawab yang ditetapkan.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam*

Berdasarkan penjelasan para tokoh di atas, secara ringkas yang dimaksud dengan ocb adalah sebuah perilaku sukarela tanpa mengharapkan imbalan, dan perilaku atau perbuatan tersebut berdampak positif pada organisasi. Maka bila di tarik dalam pandangan islam, dapat di simpulkan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam OCB yaitu tentang keikhlasan.

- a. Pengertian ikhlas menurut Syeh Ruwaim Ikhlas adalah mengerjakan segala sesuatu dengan tanpa mengharapkan imbalan baik didunia maupun akhirat (al-Ghazali,2013). Sedangkan Imam Junaid dalam (al-Ghazali, 2013) memberikan definisi ikhlas sebagai perbuatan menjernihkan amal dari hal-hal yang mengotorinya, dengan demikian seseorang yang melakukan amal ibadah tidak bisa dianggap ikhlas selama dalam hatinya masih terselip perasaan amal ibadahnya akan dilihat oleh manusia atau hewan, karena hal ini masih mengandung indikasi riya', kecuali dia menghendaki agar amal ibadahnya diteladani (Yusuf, 2005). Lebih lanjut yusuf (2005) menyatakan bahwa ikhlas adalah bersih dari dua sifat yang kotor, yaitu riya' dan hawa nafsu.



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.

وَإِنَّ لَكُمْ فِي الْأَنْعَامِ لَعِبْرَةً ۚ نُسْقِيكُمْ مِمَّا فِي بُطُونِهِ مِنْ بَيْنِ فَرْثٍ وَدَمٍ لَبْنَا خَالِصًا سَائِغًا لِلشَّرْبِ بَيْنَ

66. Dan sungguh, pada hewan ternak itu benar-benar terdapat pelajaran bagi kamu. Kami memberimu minum dari apa yang ada dalam perutnya (berupa) susu murni antara kotoran dan darah, yang mudah ditelan bagi orang yang meminumnya.

Dalam surat *QS an-Nahl*, ayat 66 di artikan ikhlas bagaikan susu sapi yang nikmat yang diciptakan Allah diantara kotoran dan darah sapi jika susu tercampur dari kotoran atau darah maka susu tersebut menjadi kotor dan tidak dapat dikonsumsi manusia, begitupun ikhlas, jika dalam beramal diwarnai oleh ingin dipuji manusia maka ikhlas itu akan hilang dan tidak diterima oleh Allah. Menurut Bugi (2008) Ikhlas secara etimologi berarti bersih dari kotoran dan menjadikan sesuatu menjadi bersih dan tidak kotor. Maka orang yang ikhlas adalah orang yang menjadikan agamanya murni hanya untuk Allah saja dan tidak menyekutukannya dan tidak riya' dalam beramal. Secara terminologi, ikhlas berarti beramal dengan niat mengharap ridlo Allah tanpa menyekutukannya, memurnikan niat dari kotoran yang dapat merusak. Manusia diciptakan sesungguhnya hanya untuk menyembah Allah dan beribadah dengan penuh ikhlas.



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.

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

146. Kecuali orang-orang yang bertobat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman.

Lebih lanjut didalam *QS. An-Nisa* 146 dijelaskan bahwa orang yang ikhlas dalam beramal akan mendapat pahala yang besar. Kemudian dalam *QS. al-An'am*, 162 ;

قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

162. Katakanlah (Muhammad), "Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam,

Dijelaskan bahwa semua ibadah harus dilaksanakan hanya karena Allah, karena sesungguhnya hidup dan mati juga untuk Allah, jadi jika dalam hidup ini melakukan sesuatu bukan karena Allah maka termasuk orang yang merugi dan tidak diterima amalnya. Sebaik-baik amal adalah yang dilaksanakan dengan penuh ikhlas

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

2. Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Mahaperkasa, Maha Pengampun.



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.

Katakanlah Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, matiku hany untuk Allah Tuhan emesta alam. Selanjutnya dalam al-Sadid (Juz 1:133) dijelaskan bahwa seseorang yang beramal murni karena Allah SWT dan dia ikhlas dalam beramal dengan keikhlasan yang sempurna, akan tetapi dia mengambil imbalan yang dia jadikan sebagai muqobalah atau sarana dalam pekerjaannya dan agamanya semisal menerima Ju'lu (Imbalan) atas hasil kerja baiknya dan para prajurit muslim yang berperang dan mendapatkan bagian dari harta rampasan (*Ghonimah*) dan juga seperti harta yang diwakafkan untuk masjid, madrasah dan Instansi Insatansi Islam lainnya yang sebagian harta tersebut diberikan kepada orang-orang yang merawat dan menjaganya maka hal tersebut diperbolehkan dan tidak menjadikan amalnya sebagai amal yang tidak ikhlas sehingga mempengaruhi terhadap kualitas iman dan tauhid orang-orang tersebut (Soleh bin Aziz, 2003).

- b. Kerja Ikhlas Dan Prilaku *Citizenship*, pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai gaji yang diterima. Pekerja ikhlas sering kali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari karyawan lain, karena ia ingin memberi yang terbaik tanpa mengharapkan imbalan tambahan. Ia bahkan akan memberi nilai lebih dari yang diharapkan perusahaan. Ia tidak pernah bertransaksi dalam membantu rekan kerja dan bawahannya. Semua dilakukan karena ia bisa, karena ingin memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk syukur pada Tuhan Farid (dalam Nurdiana 2012), Dari penjelasan

**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.

tersebut, orang yang ikhlas senantiasa beramal dengan sungguh-sungguh dalam kebaikan, baik dalam keadaan sendiri atau orang banyak, baik ada pujian atau tidak. Ali bin Abi Thalib berkata "Orang yang riya memiliki ciri malas jika sendirian, rajin jika di hadapan orang, bergairah dalam beamal jika dipuji dan makin berkurang ketika dicela". Adapun ciri pekerja ikhlas menurut Farid (dalam Nurdiana 2012), adalah memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih. Seorang pekerja ikhlas selalu berupaya untuk memberikan lebih dari yang diminta darinya. Mereka tidak akan ragu melakukan pekerjaan tambahan yang melampaui deskripsi kerjanya. Mereka juga mau membantu rekan kerja, memudahkan pekerjaannya bahkan membantu berbagai persoalan yang dimilikinya, serta menjadikan harta, tahta, kata dan cinta menjadi sumber manfaat bagi orang lain. Dari uraian tentang ikhlas tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridlo Allah SWT. Tanpa ikhlas, amal sebesar apapun tidak diterima oleh Allah. Dengan demikian, setiap muslim harus meakukan amal perbuatan dengan niat semata-mata karena Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan reward ataupun jabatan duniawi. Perilaku *citizenship* identik dengan perilaku ikhlas, yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau reward dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan



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.

membantu sesama. Adapun penyatuan ikhlas dan OCB adalah sebagai berikut :

1. Mendapat ridha Allah seseorang berperilaku citizenship (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT. Perilaku *citizenship* yang menekankan kerelaan dan kebaikan, sesuai dengan nilai-nilai dalam Islam. Pernah terjadi diskusi antara Nabi dengan sahabat, mereka bertanya tentang perbuatan yang lebih mulia dari jihad, Nabi menjawab yaitu orang yang melakukan perbuatan dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun. Bukhari meriwayatkan sebagai berikut : Nabi bersabda : Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab “jihad”, Nabi bersabda, “bukan jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun. Dari *hadits* tersebut dapat dipahami bahwa perbuatan yang mengorbankan diri, atau harta demi kepentingan orang lain atau organisasi dengan tanpa mengharapkan imbalan atau reward apapun, maka perbuatan yang telah dilakukan tersebut lebih mulia dari jihad atau perang di jalan Allah. Padahal jihad merupakan perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri, dan haji yang mabrur (HR.Bukhari:25). *Hadits* tersebut



di atas dapat dijadikan sebagai landasan dasar tentang perilaku *citizenship*. Dengan demikian motif seorang muslim melakukan OCB adalah karena ingin mencari Ridha Allah dan menginginkan kehidupan yang baik di dunia dan akhirat. Perilaku *citizenship* ini sebenarnya bertumpu pada ajaran saling mencintai dan menyayangi (*mahabbah*), yaitu perilaku yang selalu ingin memberi dan tidak memiliki pamrih atau imbalan, perilaku ini mengedepankan moral dan kemanusiaan. Al-Quran mengajarkan pada ummatnya agar saling menjaga kehidupan di antara manusia ; Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, maka seakanakan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. Dan sesungguhnya telah datang kepada mereka rasul-rasul Kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan dimuka bumi (*QS. al-Maidah*, 32).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ
نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ
أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ
ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُمْ بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ

32. Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa barangsiapa membunuh seseorang, bukan karena orang itu membunuh orang lain, atau bukan karena berbuat kerusakan di bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh semua manusia. Barangsiapa memelihara kehidupan seorang manusia, maka seakan-akan dia telah memelihara kehidupan semua manusia. Sesungguhnya Rasul Kami telah datang kepada mereka dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas. Tetapi kemudian banyak di antara mereka setelah itu melampaui batas di bumi.

2. Mendapat imbalan akhirat yang lebih baik Seseorang melakukan OCB bukan ingin mendapat reward dari pimpinan tetapi semata-mata ingin mendapat keuntungan akhirat atau balasan dari Allah SWT. Jika keuntungan akhirat yang diharapkan maka akan mendapat keuntungan yang berlipat, tetapi jika hanya ingin keuntungan dunia saja, maka Allah SWT. hanya akan memberinya sebagian keuntungan dunia. Ini termaktub dalam al-Quran : Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat. *QS. Al-Syuraa, 20* .

قَالَ فَعَلْتُهَا إِذَا وَأَنَا مِنَ الضَّالِّينَ

20. Dia (Musa) berkata, "Aku telah melakukannya, dan ketika itu aku termasuk orang yang khilaf.



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.

Ayat tersebut di atas menganjurkan agar seorang muslim dalam berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya tidak mengharap imbalan di dunia, tetapi hendaknya mengharap imbalan akhirat, Allah pasti mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka mereka akan selalu melakukan OCB, karena inti dari OCB adalah berbuat baik tanpa mengharap imbalan atau reward. Ini sangat selaras dengan ajaran Islam.

Maka secara garis besar penjelasan tentang OCB apabila di tarik kedalam islam maka lebih lekatnya terkait dengan konsep ikhlas, yang mana konsep ini menitik beratkan setiap pegawai untuk berkerja dengan maksimal dan berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil akhirnya hanya mengharapkan imbalan hanya dari Allah SWT.

3. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Ada beberapa tokoh yang mengukapkan dimensi OCB, salah satunya Podsakoff (2000) yang menjelaskan ada tujuh jenis atau dimensi OCB yang pernah digunakan oleh para peneliti. Ketujuh dimensi tersebut meliputi :

a.) Perilaku menolong (*helping behavior*).

Merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*workrelated problem*).



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.

b.) *Sportsmanship.*

Didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan melakukan pekerjaan tanpa mengeluh

c.) *Organizational loyalty.*

Merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi.

d.) *Organizational compliance.*

Merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi,

e.) *Individual initiative.*

Merupakan bentuk motivasi diri individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan.

f.) *Civic virtue.*

Merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi,

g.) *Self-development.*

Mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan



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.

sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang di kuasai.

Kemudian, Organ dkk (2006) juga mengemukakan lima dimensi OCB, yang dari kelima nya tersebut tidak jauh berbeda dengan pendapat di atas, kelima dimensi tersebut, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a) *Altruism*

Merupakan perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

b) *Courtesy*

Merupakan perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar pegawai, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

c) *Sportsmanship*

Merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

d) *Civic Virtue*

Merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan pegawai akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan



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.

bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

e) *Conscientiousness*

Merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas dari pegawai yang bersangkutan.

Dari dua tokoh di atas terdapat beberapa perbedaan yang mana Podsakoff mengemukakan ada tujuh dimensi sementara organ hanya lima dimensi. Namun dari isi yang diungkapkan Podsakoff dan organ hampir sama katakanlah dalam hal perilaku menolong, dan loyalitas.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB

Seperti halnya perilaku-perilaku yang lain, OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor psikologis, salah satu di antaranya adalah:

- a) *Adversity Quotient* (Kusuma dkk, 2013) dalam penelitian tersebut, Kusuma menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara daya juang (*Adversity Quotient*) dengan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Temuan di atas di perkuat oleh pendapat dari Stoltz (2000) yang menyatakan bahwa pegawai akan lebih efektif bekerja bila memiliki kemampuan daya juang (*Adversity Quotient*).

Sederhanya dapat penulis jelaskan bahwa, ketika pegawai memiliki daya juang yang tinggi maka para pegawai ini akan bisa menyelesaikan berbagai pekerjaan yang telah di bebaskan pada dirinya dan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mangkir dari beban tugas tersebut, hal ini terkait dengan *civic virtue* yaitu sebuah rasa tanggung jawab dan partisipasi penuh pegawai terhadap perkerjaannya.

Para pegawai yang memiliki daya juang yang tinggi juga akan merespon masalah dengan positif, sehingga pegawai bisa menyelesaikan berbagai hambatan dalam perkerjaannya dengan baik, hal ini juga terkait dengan *Conscientiousness*, yaitu sebuah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan. Pernyataan penulis ini diperkuat oleh pendapat dari Seligman (2006) yang menyatakan bahwa orang yang merespon kesulitan atau masalah dengan buruk maka kinerja orang tersebut kurang produktif, dibandingkan dengan para pegawai yang merespon masalah dengan baik.

- b) Kepuasan kerja (Nafi dan Indrawati, 2017), dalam penelitian tersebut di jelaskan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada pegawai, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai. Temuan di atas di perkuat oleh pendapat dari Robbin & Judge, (2015) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.



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.

Lebih lanjut Robbins dan Judge (2015) juga menyatakan bahwa majunya suatu organisasi membutuhkan pegawai yang mampu melakukan lebih dari tugas pokok yang memang harusnya di kerjakan oleh pegawai, dimana pegawai memberikan kinerja yang melebihi harapan yang ditargetkan oleh atasannya. Mengerjakan tugas di luar tugas pokok inilah yang di maksud oleh Organ dkk (2006) terkait dengan *organizational citizenship behavioral* tepatnya dalam dimensi *conscientiousness*, yaitu sebuah perilaku suka rela yang di tunjukan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB sangatlah banyak, berkaitan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, maka penulis hanya menuliskan dua Faktor saja, yaitu Faktor *Adversity Quotient* dan kepuasan kerja. Dari *Adversity Quotient* dengan daya juang yang baik maka pegawai tidak akan mudah menyerah dan dapat menyelesaikan tugas nya dengan baik. Kemudian, ketika kepuasan kerja pada pegawai juga tinggi, maka pegawai akan suka rela membantu organisasi dalam melakukan tugas nya dengan baik.

B. ADVERSITY QUOTIENT

1. Pengertian *Adversity Quotient*

Istilah *Adversity Quotient* (AQ) diambil dari konsep yang dikembangkan oleh Paul G Stoltz, Ph.D, presiden PEAK Learning, Inc. seorang konsultan di dunia kerja dan pendidikan berbasis skill. Kata *adversity* berasal dari bahasa

**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.

Inggris yang berarti kegagalan atau kemalangan (Alfiyah, 2012). *Adversity* sendiri bila diartikan dalam bahasa Indonesia bermakna kesulitan atau kemalangan dan dapat diartikan sebagai suatu kondisi tidak bahagia, kesulitan, atau selalu di timpa kemalangan. Istilah *adversity* dalam kajian psikologi didefinisikan sebagai tantangan dalam kehidupan (Alfiyah, 2012).

Selain itu, Hema dan Gupta (2015) juga mendefinisikan *Adversity Quotient* (AQ) adalah kerangka kerja konseptual yang muncul untuk memahami dan meningkatkan semua aspek keberhasilan; ukuran bagaimana seseorang merespons kesulitan yang dapat dipahami, diubah, dihitung dan ditafsirkan. Oleh karena itu, sederhanya *adversity quotient* dapat didefinisikan sebagai seperangkat alat yang didasarkan secara ilmiah untuk meningkatkan respons terhadap kesulitan, yang menghasilkan ide-ide atau gagasan untuk keluar dari kesulitan tersebut. Konsep ini juga didukung oleh pendapat dari Verma, dkk (2017) berpendapat *Adversity Quotient* (AQ) dianggap sebagai penentu kinerja dan kesuksesan yang tepat dan baik.

Kemudian Stoltz (2000) berpendapat bahwa *Adversity Quotient* adalah kemampuan seseorang dalam mengubah persoalan menjadi sebuah kesempatan. sementara Markman (2005) *Adversity Quotient* adalah pengetahuan tentang ketahanan individu, individu yang secara maksimal menggunakan kecerdasan ini akan menghasilkan kesuksesan dalam menghadapi tantangan, baik itu besar ataupun kecil dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan Surekha (2001) menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah



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.

kemampuan berfikir, mengelola dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan atau kesulitan. Lebih lanjut Stoltz (2000) menyatakan, *Adversity Quotient* mempunyai tiga bentuk, yaitu:

- a). *Adversity Quotient* adalah kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan.
- b). *Adversity Quotient* adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap tantangan kerja.
- c). *Adversity Quotient* adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan, yang akan berakibat memperbaiki efektivitas pribadi dan profesional secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *Adversity Quotient* merupakan kemampuan pegawai untuk dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan atau masalah hidup, serta dapat mengubah hambatan atau masalah menjadi sebuah peluang mencapai kesuksesan.

2. *Adversity Quotient* dalam pandangan islam

Secara garis besar kata kecerdasan dalam Al-Qur'an itu tidak ada, tetapi bapak Nurcholish Madjid, (1994) pernah menjelaskan bahwa melalui kata-kata yang digunakan oleh Al-Qur'an dapat disimpulkan makna dari



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.

kecerdasan itu sendiri. maka secara garis besar kata yang banyak digunakan oleh Al-Qur'an adalah kata yang memiliki makna yang dekat dengan kecerdasan, seperti kata yang seasal dengan kata *al-'aql*, *al-lubb*, *al-fikr*, *al-bashar*, *al-nuha*, *al-fiqh*, *al-nazhar*, *al-tadabbur*, dan *al-dzikh*.

Kemudian para ahli tafsir, termasuk di antaranya Muhammad Ali Al-Shabuni dalam (Astaman, 2020) menafsirkan kata *afala ta'qilun* "apakah kamu tidak menggunakan akalmu". Dengan demikian kecerdasan menurut al-Qur'an diukur dengan penggunaan akal atau kecerdasan itu untuk hal-hal positif bagi dirinya maupun orang lain. Akal dinamakan akal yang memiliki makna menahan, karena memang akal dapat menahan kepada empunya dari melakukan hal-hal yang dapat menghancurkan dirinya. Kata Qur'an tidak hanya menghargai akal sebagai kecerdasan intelektual semata, akan tetapi al-Qur'an mendorong dan menghormati manusia yang menggunakan akalnya secara benar. Sebagaimana yang dikatakan Sternberg yang dikutip oleh Agus Efendi (2005), "Tes IQ sesungguhnya bukan pada seberapa banyak kecerdasan yang anda miliki dalam otak anda. Akan tetapi bagaimana anda menggunakan kecerdasan yang harus anda buat menjadi dunia yang lebih baik bagi diri anda sendiri dan orang lain". Ringkasnya, kecerdasan bukanlah yang anda miliki, kecerdasan lebih merupakan sesuatu yang anda gunakan.

Lebih lanjut Astaman, (2020) menjelaskan, beberapa kata yang memiliki makna yang dekat (mirip) dengan kecerdasan yang banyak digunakan di dalam Al-Quran adalah sebagai berikut:



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.

- a. *Al-‘Aql*, yang berarti an-Nuha (kepandaian, kecerdasan). Akal dinamakan akal yang memiliki makna menahan, karena memang akal dapat menahan kepada empunya dari melakukan hal yang dapat menghancurkan dirinya. Kata ‘*aql* tidak pernah disebut sebagai nomina (*ism*), tapi selalu dalam bentuk kata kerja (*fi’l*). Di dalam Al-Quran kata yang berasal dari kata ‘*aql* berjumlah 49 kata, semuanya berbentuk *fi’l mudhari’*, hanya 1 yang berbentuk *fi’l madhi*. Dari banyaknya penggunaan kata-kata yang seasal dengan kata ‘*aql*, dipahami bahwa Al-Quran sangat menghargai akal, dan bahkan Khithab Syar’i (Khithab hukum Allah) hanya ditujukan kepada orang-orang yang berakal. Banyak sekali ayat-ayat yang mendorong manusia untuk mempergunakan akalnya. Di sisi lain penggunaan kata yang seasal dengan ‘*aql* tidak berbentuk nomina (*ism*) tapi berbentuk kata kerja (*fi’l*) menunjukkan bahwa Al-Quran tidak hanya menghargai akal sebagai kecerdasan intelektual semata, tapi Al-Quran mendorong dan menghormati manusia yang menggunakan akalnya secara benar.
- b. *Al-Lubb* atau *al-Labib*, yang berarti *al-‘aql* atau *al-‘aqil*, dan *al-labib* sama dengan *al-‘aql*. Di dalam Al-Quran kata *al-albab* disebut 16 kali, dan kesemuanya didahului dengan kata *ulu* atau *uli* yang artinya pemilik, *ulu al-albab* berarti pemilik akal.
- c. *Al-bashar*, yang berarti indra penglihatan, juga berarti ilmu. Di dalam Kamus Lisan al Arab, Ibn Manzhur mengemukakan bahwa ada pendapat yang mengatakan ; *al-bashirah* memiliki makna sama dengan *al-fithnah*



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.

(kecerdasan) dan *al-hujjah* (argumntasi). Di dalam Al-Quran, kata yang berasal dari kata *al-bashar*, dengan berbagai macam bentuk, jumlahnya cukup banyak, yaitu berjumlah 142 kata, yang berbentuk kata *al-bashir* berjumlah 53 kata, hampir kesemuanya menjadi sifat Allah SWT. Kecuali 6 kata yang menjadi sifat manusia, 4 diantaranya kata *al-bashir* menjelaskan perbedaan antara manusia yang buta dan melihat. Sedangkan kata bashirah terdapat pada 2 ayat, yaitu pada surah Yusuf : 108 dan al-Qiyamah : 14.

قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُوا إِلَى اللَّهِ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي
وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ

108. Katakanlah (Muhammad), "Inilah jalanku, aku dan orang-orang yang mengikutiku mengajak (kamu) kepada Allah dengan yakin, Mahasuci Allah, dan aku tidak termasuk orang-orang musyrik."

بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ

14. Bahkan manusia menjadi saksi atas dirinya sendiri,

sedangkan kata bashair yaitu bentuk jama' dari bashirah disebut dalam al-Quran sebanyak 5 kali.

- d. *An-Nuha*, maknanya sama dengan al-'aql, dan akal dinamakan an-nuha yang juga memiliki arti mencegah, karena akal mencegah dari keburukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kata an-nuha di dalam Al-Quran terdapat pada 2 tempat, keduanya ada pada Surat *thaha* ; 54, 128 dan keduanya diawali dengan kata *uli* (pemilik).

كُلُوا وَارْعَوْا أَنْعَامَكُمْ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّأُولِي النُّهَىٰ ؕ

54. Makanlah dan gembalakanlah hewan-hewanmu. Sungguh, pada yang demikian itu, terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal.

أَفَلَمْ يَهْدِ لَهُمْ كَمْ أَهْلَكْنَا قَبْلَهُمْ مِنَ الْقُرُونِ يَمْشُونَ فِي مَسْكِنِهِمْ
إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّأُولِي النُّهَىٰ ؕ

128. Maka tidakkah menjadi petunjuk bagi mereka (orang-orang musyrik) berapa banyak (generasi) sebelum mereka yang telah Kami binasakan, padahal mereka melewati (bekas-bekas) tempat tinggal mereka (umat-umat itu)? Sungguh, pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang berakal.

- f. *Al-fiqh* yang berarti pemahaman atau ilmu. Di dalam Al-Quran, kata yang seasal dengan *al-Fiqh* terdapat dalam 20 ayat, kesemuanya menggunakan kata kerja (*fi'l mudhari'*), hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan pemahaman itu seharusnya dilakukan secara terus menerus. Kata *al-fiqh* juga berarti *al-fithnah* (kecerdasan).
- g. Al-Fikr, yang artinya berpikir. Kata yang seakar dengan *al-fikr* terdapat dalam 18 ayat. Kesemuanya berasal dari bentuk kata at-tafakkur, dan semuanya berbentuk kata kerja (*fi'l*), hanya satu yang berbentuk kata *fakkara*, yaitu pada Surat *al-Mudatstsir* ayat 18.

إِنَّهُ فَكَّرَ وَقَدَّرَ



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.

- h. *An-nazhar* yang memiliki makna melihat secara abstrak (berpikir), Di dalam kamus *Taj al-'Arus* disebutkan termasuk makna *an-nazhar* adalah menggunakan mata hati untuk menemukan segala sesuatu, *an-nazhar* juga berarti *al-i'tibar* (mengambil pelajaran), *at-taammul* (berpikir), *al-bahts* (meneliti) di dalam Al-Quran terdapat kata yang seasal dengan *an-nazhar* lebih dari 120 ayat.
- i. *At-tadabbur* yang semakna dengan *at-tafakkur*. terdapat dalam Al-Quran sebanyak 8 ayat. Al-Jurjani memberikan definisi *at-tadabbur* yaitu berpikir tentang akibat suatu perkara, sedangkan *at-tafakkur* adalah pengerahan hati untuk berpikir tentang dalil (petunjuk).
- j. *Adz-dzikh* yang berarti peringatan, nasehat, pelajaran. Dalam Al-Quran terdapat kata yang seasal dengan *adz-dzikh* berjumlah 285 kata, 37 diantaranya adalah yang berasal dari bentuk kata *at-tadzakkur* yang berarti mengambil pelajaran.

Sejatinya masih banyak lagi kajian dan pembahasan tentang kecerdasan yang ada di dalam Al-qur'an, hanya saja pokok yang di bahas tidak langsung menyatakan dengan kata atau arti kecerdasan, Al-Qur'an menggunakan perumpamaan dan kisah-kisah yang mana bila kita berpikir lebih dalam makna dari pembahasan tersebut adalah tentang kecerdasan.



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.

3. Dimensi *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2000) *Adversity Quotient* terdiri dari empat dimensi penyusun yang disingkat CO²RE yaitu dimensi *control*, *origin-ownership*, *reach*, dan *endurance*. Berikut ini penjelasan dari keempat dimensi tersebut:

- a). *Control* (pengendalian). Dimensi ini membahas sejauh mana seseorang mampu mempengaruhi dan mengendalikan masalah secara positif terhadap situasi apapun. Oleh karena itu, dapat dikatakan individu yang memiliki pengendalian diri yang baik, maka tindakan atau perilaku yang di ambil akan menghasilkan permasalahan yang dapat di kendalikan, orang-orang yang memiliki pengendalian diri yang tinggi, juga cenderung kebal terhadap ketidak berdayaan.
- b). *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan). Merupakan kependekan dari *origin* (asal usul) dan *ownership* (pengakuan). *Origin-Ownership* mempertanyakan dua hal:
 1. Siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan dan sampai sejauh manakah seseorang mengakui akibat-akibat kesulitan.
 2. Sampai sejauh mana seseorang bersedia mengakui akibat kesulitan itu. Rasa bersalah tidak sama dengan memikul tanggung jawab. Mengakui akibat-akibat yang ditimbulkan oleh kesulitan mencerminkan tanggung jawab. Oleh karena itu rasa bersalah memiliki dua fungsi penting. Pertama, rasa bersalah dapat membantu individu untuk



belajar dengan cara merenungkan diri, belajar menyesuaikan tingkah laku. Yang kedua rasa bersalah dapat menjurus pada penyesalan yang dapat memaksa individu untuk meneliti batinnya sendiri, apakah ia telah melukai hati orang lain. Penyesalan merupakan motivator yang sangat kuat. Bila digunakan dengan sewajarnya penyesalan dapat membantu menyembuhkan kerusakan yang nyata, dirasakan, atau mungkin dapat timbul dalam suatu hubungan. Sebaiknya jika penyesalan terlampau banyak dapat sangat melemahkan dan menjadi *destruktif*.

- c). *Reach* (jangkauan). Dimensi ini melihat sejauhmana permasalahan yang di hadapi akan mempengaruhi bagian-bagian lain dalam kehidupan seseorang. Individu dengan *Adversity Quotient* yang rendah akan membuat kesulitan mempengaruhi segi-segi lain dari kehidupan nya. Sementara individu yang memiliki *Adversity Quotient* nya tinggi, cenderung bisa membatasi masalah yang di hadapi sehingga tidak terbawa sampai berlarut-larut dan mengganggu aktivitas lainnya.
- d). *Endurance* (daya tahan). Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk tetap bertahan dalam situasi yang sulit dan berusaha memperbaikinya. Semakin rendah daya tahannya, maka semakin besar kemungkinan individu menganggap kesulitan dan penyebab-penyebabnya berlangsung lama. Sementara individu 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

daya tahannya tinggi maka cenderung menganggap permasalahan adalah suatu hal yang normal dalam kehidupan.

Secara garis besar dimensi *Adversity Quotient* dapat di singkat dengan CO²RE, yang meliputi *control, origin-ownership, reach, dan endurance*. Dari dimensi-dimensi inilah yang akan digunakan peneliti sebagai pedoman dalam mengukur *Adversity Quotient* pada pegawai yang ada di uin suska riau.

3. Tingkatan dalam *Adversity Quotient*

Stoltz (2000) mengelompokkan individu berdasarkan daya juang menjadi tiga: *quitter, camper* dan *climber*. Adapun penjelasan dari ketiga tingkatan AQ tersebut yaitu:

- a). *Quitter* atau orang yang mudah menyerah, yaitu orang yang mundur dari pendakian mereka atau pencapaian tujuannmereka. Orang yang seperti ini mudah putus asa dan cepat menyerah.
- b). *Campers* atau orang yang berkemah, yaitu orang yang bekerja keras, menggunakan potensinya untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi, dan kemudian merasa puas dengan zona aman yang mereka jumpai. Mereka jadi termotivasi oleh hal-hal yang dapat diperkirakan, keamanan dan perubahan terbatas, sehingga mereka dan kemampuan mereka akan mengalami kemunduran. Dengan kata lain orang yang tipe seperti ini tidak mencapai puncak namun sudah puas dengan apa yang dicapainya.



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.

c). *Climber* atau pendaki, yaitu orang yang terus mendaki, terus berusaha dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi kesulitannya dan mencapai potensi maksimalnya. *Climber* akan terus berusaha, terus belajar dan tidak pernah puas dengan apa yang diraihinya. Dengan kata lain, orang yang tipe seperti ini adalah orang yang selalu optimis, melihat peluang-peluang, melihat celah dan selalu bergairah untuk terus maju.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam AQ ada 3 tingkat capaian, yang paling tinggi itu adalah *Climber* atau orang-orang yang berada di puncak, kedua *Camper* orang-orang yang di lereng *dan* yang paling rendah itu adalah *Quitter*.

C. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan, 2005).



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.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015).

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan (Wexley & Yulk, 1977). Sedangkan Luthans (1998) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya



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.

seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama pegawai, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Sementara Rini dkk (2013) menyatakan dengan singkat kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.Kepuasan kerja dalam pandangan islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt. Maka jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur (hidayat 2008).



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.

Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat Qardhawi (dalam Hidayat, 2008). Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ
سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ء

59. Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah."

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karuniaNya dan demikian pula Rasul-Nya) ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab dari pada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka) (Tafsir Jalalain). Kepuasan kerja juga kembali di singgung dalam pandangan islam



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.

yaitu dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

105. Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada mausia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada yang mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu dia akan membalasnya kepada kalian (Tafsir Jalalain).

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.



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.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1998) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, salah satunya adalah sebagai berikut:

- a). Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b). Atasan (*Supervision*) Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c). Teman sekerja (*Workers*) Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d). Promosi (*Promotion*) Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e). Gaji/Upah (*Pay*) Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari penjelasan di atas maka sudah sepatutnya organisasi bisa memenuhi keinginan dari para pegawainya. Karena apabila salah satu saja tidak di laksanakan dengan baik, maka akan dapat berpengaruh dalam hal kepuasan kerja, dan akhirnya akan berimbas pada tingkat kinerja para pegawai.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat As'ad (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a). Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b). Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c). Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain - lain.
- d). Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.



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.

Maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa, Faktor kepuasan kerja ini dapat di bagi ke dalam dua bagian yaitu, Faktor intrinsik yaitu meliputi psikologis dan kedua yaitu Faktor ekstrinsik yang meliputi kondisi fisik, keadaan finansial dan social.

D. Kerangka Berpikir

Aparatur Sipil Negara dan pegawai sebagai lembaga yang membantu pemerintahan agar berjalan dengan baik, maka sudah sepatutnya kinerja para ASN dan pegawai juga berjalan dengan maksimal. Gambaran kejadian perlaku negative seperti bolos, tidak menjaga hubungan dengan rekan kerja di sinyalir merupakan persoalan serius yang mencerminkan indikasi adanya gejala OCB (*organizational citizenship behavior*) yang rendah di lingkungan pegawai pemerintah. Hal ini karena pegawai bolos pada jam kerja dan ketika ada waktu luang tidak digunakan untuk membantu rekan kerjanya, malah justru digunakan untuk bermain game atau ngerumpi diluar urusan pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dengan sukarela menolong orang lain. Budiharjo (2011) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah pegawai) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Sedangkan Organ (1988) sendiri mendefenisikan OCB sebagai “perilaku individu yang *discretionary*, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistim



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.

imbangan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Maka dari penjelasan dari kedua tokoh di atas OCB ini sangat penting di miliki oleh para ASN atau pegawai agar kinerjanya bagus, maka untuk menunjang agar OCB para pegawai ini tinggi ada beberapa Faktor psikologis yang harus terpenuhi terlebih dahulu, salah satu di antaranya adalah *Adversity Quotient* (Kusuma Dkk, 2013) dan kepuasan kerja (Nafi dan Indrawati, 2017).

Menurut Stoltz (2000) *Adversity Quotient* adalah suatu kemampuan untuk mengubah penghambat menjadi suatu peluang keberhasilan untuk mencapai tujuan, ketika para ASN atau pegawai memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi, maka setiap berbagai permasalahan yang di hadapi akan di jadikan sebagai tantangan untuk memperoleh tujuan sehingga para ASN ini tidak mangkir/bolos dan selalu siap sedia dengan berbagai perkerjaan yang diberikan. Selalu siap dengan berbagai tugas yang di berikan inilah yang terkait dengan *civic virtue* yaitu sebuah perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab terhadap kegiatan organisasi dimana para pegawai akan mengikuti segala kegiatan yang di tetapkan oleh organisasi (Organ dkk, 2006).

Lebih lanjut Stoltz (2000) menjelaskan, ketika para pegawai memiliki daya juang yang tinggi maka respon terhadap masalah yang di hadapi juga akan positif, sehingga pegawai bisa menyelesaikan berbagai hambatan dalam perkerjaanya. Seligman (2006) menyatakan bahwa orang yang merespon kesulitan atau masalah dengan positif, maka kinerjanya juga jauh lebih


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.

produktif ketimbang dengan orang yang merespon masalah dengan negativ. Perilaku lebih produktif inilah yang terkait dengan *Conscientiousness*, yaitu sebuah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan (Organ dkk, 2006).

Kemudian Markman (2005) juga menguatkan, bahwa *Adversity Quotient* adalah pengetahuan tentang ketahanan individu, individu yang secara maksimal menggunakan kecerdasan ini akan menghasilkan kesuksesan dalam menghadapi tantangan. oleh karena itu, ketika para ASN memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi maka ASN tidak akan menghindar dari berbagai pekerjaan dan imbasnya perilaku OCB para ASN juga akan semakin tinggi. Lebih lanjut Kusuma dkk (2013) menjelaskan *Adversity Quotient* memiliki peran yang begitu besar dalam kehidupan sehari-hari, peran tersebut diantaranya meningkatkan daya juang individu, meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat mewujudkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Seperti yang penulis telah jelaskan sebelumnya, bahwa selain *Adversity Quotient* para ASN ini juga harus memiliki kepuasan kerja yang baik agar OCB ASN atau pegawai juga tinggi.

Hasibuan (2005), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif, menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya. Sementara Siagian (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa karyawan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

puas perilaku yang di tampilkan cenderung bersifat positif, membantu individu lain, dan melewati harapan norma dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih atau berkerja di luar ekspektasi organisasi karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Perilaku membantu, dan berkerja lebih dari yang di harapkan itu yang menurut Podsakoff (2000) terkait dalam dimensi *helping behavior* dan *individual initiative*.

Kemudian, Greenberg dan Baron, (2003). Menjelaskan individu yang memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan berkerja dengan positif, sementara individu yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berperilaku negative terhadap perkerjaannya. Oleh karena itu, apabila para ASN ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka para ASN akan berkerja dengan maksimal atau bahkan para ASN akan dengan suka rela melakukan tugas di luar tugasnya dalam hal ini berkaitan dengan OCB.

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian yang dijelaskan peneliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

- a) Terdapat hubungan antara *Adversity Quotient*, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
- b) Terdapat hubungan antara *Adversity Quotient* terhadap *organizational citizenship behavior*.

c) Terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

© 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.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian inferensia (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyatakan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2013).

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah korelasional yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel. penelitian menggunakan *adversity* (X1) *quotient*, kepuasan kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X1) : *Adversity Quotient* (AQ)
2. Variabel bebas (X2) : Kepuasan Kerja
3. Variabel terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

**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.

C. Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB adalah perilaku membantu yang ditampilkan seorang pegawai, tanpa ada maksud untuk memperoleh imbalan, dan para pegawai melakukannya bukan dengan keadaan terpaksa, melainkan dengan sikap kooperatif melebihi peran dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. (Organ dkk, 2006).

2. *Adversity Quotient*

Adversity Quotient adalah kemampuan pegawai untuk dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan atau masalah hidup, serta dapat mengubah berbagai macam persoalan menjadi sebuah peluang mencapai kesuksesan. Adapun dimensi *Adversity Quotient* diukur berdasarkan skala *likert* menurut Stoltz (2000).

3. *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan Luthans (1998).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai/staf jabatan fungsional umum dan khusus di divisi akademik dan umum baik itu pns atau non pns di fakultas psikologi, fakultas dakwah dan ilmu komunikasi, fakultas tarbiyah dan keguruan, fakultas sains dan ilmu teknologi, fakultas ushuludin, fakultas pertanian dan peternakan, fakultas ekonomi dan ilmu social, fakultas syariah dan ilmu hukum dan rektorat di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim sebanyak 284 orang. Adapun gambaran data tendik pegawai, dapat di lihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Data Tendik per fakultas

No	Unit Kerja	Akademik	UMUM	Jumlah
1	Rektorat	16	64	80
2	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	23	22	45
3	Fakultas Syariah dan Hukum	11	10	21
4	Fakultas Ushuludin	6	8	14
5	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	15	10	25
6	Fakultas Psikologi	7	10	17
7	Fakultas Ekonomi dan Sosial	22	7	29
8	Fakultas Sains dan Teknologi	17	12	28
9	Fakultas Pertanian dan Peternakan	10	15	25
Total				284

*keterangan: data bulan juni 2021

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sangadji, 2010). Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan kepada populasi, maka sampel diambil secara representatif, artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin (Sangadji, 2010). Alasan menggunakan rumus tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada, rumus Slovin yaitu sebagai berikut.

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

Dimana:

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = jumlah elemen/anggota populasi

e = *error level* (tingkat kesalahan 5%)

Bedasarkan populasi 284 pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang ditetapkan dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

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

$$n = \frac{284}{1 + (284 \times 0,05^2)}$$

$$n = 166,08 \quad \text{dibulatkan menjadi } 167$$

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan jumlah keseluruhan sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 167 orang



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

dengan taraf kesalahan 5%. Taraf kesalahan dalam penelitian ini diambil berdasarkan keterbatasan waktu, tenaga, serta biaya yang digunakan dalam penelitian ini serta besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut Margono (Margono, 2004) adalah cara untuk menentukan sampel, dengan memperhatikan sifat dan sebaran populasi yang representatif. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013) teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, dan *area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah). *Nonprobability sampling* meliputi sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh, dan snowball sampling. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2013) Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan data yang tidak berdasarkan random (acak) tapi dengan pertimbangan dengan focus tujuan tertentu. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih sample yang sesuai dengan tujuan penelitian (Usman & Akbar, 2017). Teknik *purposive sampling* digunakan agar kriteria sample dapat dipenuhi. Adapun kriteria sampel adalah pegawai tendik dengan kriteria yang pertama adalah staf jabatan fungsional umum dan khusus dan yang kedua sampel berapa pada sub bidang atau divisi akademik dan umum baik itu bersatus pns maupun nonpns, laki-laki maupun

perempuan yang berada di lingkungan universitas islam negeri sultan syarif Kasim Riau.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data didapatkan dari instrumen penelitian yang peneliti gunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala merupakan instrumen pengumpul data yang bentuknya hampir sama dengan daftar cocok atau angket model tertutup, namun alternatif jawabannya merupakan perjenjangan (Idrus, 2009).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Adversity Quotient*, kepuasan kerja dan skala *organizational citizenship behavior*.

1. **Adversity Quotient**, diukur dengan menggunakan dimensi *Adversity Quotient* yang peneliti buat sendiri berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2000). Skala ini terdiri dari 40 aitem dengan masing-masing terdiri atas 20 item *favorable* dan 20 item *unfavorable*. Skala ini menggunakan alternatif jawaban *ratingscale* dengan kisaran jawaban 1-4, dari sangat tidak sesuai, dan sangat sesuai, atau bisa digambarkan sebagai berikut:

1	2	3	4
Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai



Berdasarkan dimensi dan indikator yang telah dijelaskan sebelumnya, maka *blueprint* dari skala *Adversity Quotient* untuk *tryout* yang disusun oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
 + *Blue print Adversity Quotient (untuk Try Out)*

Dimensi	Indikator	Item		
		F	UF	JLH
Pengendalian diri (<i>control</i>)	a. Mampu mengendalikan peristiwa yang menimbulkan kesulitan	1, 5, 9, 13, 17	21, 25, 29, 33, 37	10
Asal usul dan pengakuan (<i>origin dan ownership</i>)	a. Mengetahui asal usul masalah, dan berani menanggung akibat dari situasi tersebut	2, 6, 10, 14, 18	22, 26, 30, 34, 38	10
Jangkauan (<i>reach</i>)	a. Mampu membatasi jangkauan pada permasalahan atau peristiwa yang sedang di hadapi	3, 7, 11, 15, 19	23, 27, 31, 35, 39	10
Daya tahan (<i>endurance</i>)	a. Kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan	4, 8, 12, 16, 20	24, 28, 32, 36, 40	10
Jumlah				40

*Keterangan: F = *Favorable*; Jlh = *Jumlah*

2. **Kepuasan Kerja**, diukur dengan menggunakan dimensi kepuasan kerja yang peneliti buat sendiri berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans (1998). Skala ini terdiri dari 40 aitem dengan masing-masing terdiri atas 20 item *favorable* dan 20 item *unfavorable*. Skala ini menggunakan alternatif jawaban *ratingscale* dengan kisaran jawaban 1-4, dari sangat tidak sesuai, dan sangat sesuai, atau bisa digambarkan sebagai berikut:



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.

1	2	3	4
Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai

Berdasarkan dimensi dan indikator yang telah dijelaskan sebelumnya, maka *blueprint* dari skala kepuasan kerja untuk *tryout* yang disusun oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Blue print Kepuasan Kerja (untuk Try Out)

Dimensi	Indikator	Item		
		F	UF	JLH
<u>Perkerjaan itu sendiri (Work it self)</u>	a. <u>Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang di kerjakan</u>	1, 6, 35, 21	11, 16, 31, 26,	8
<u>Atasan (Supervision)</u>	a. <u>Atasan yang dapat memberikan contoh ataupun teladan yang baik</u>	40,12, 32, 17	2, 27, 36, 22,	8
<u>Teman sekerja (Workers)</u>	a. <u>Teman kerja yang positif</u>	33,28, 23, 18	3, 8, 13, 37,	8
<u>Promosi (Promotion)</u>	a. <u>Adanya jenjang karir pada pekerjaan yang di lakukan</u>	4, 24, 14, 29	9, 39, 7, 19,	8
<u>Gaji/Upah (Pay)</u>	a. <u>Kesesuaian gaji dengan bidang yang di kerjakan</u>	30,10, 15, 20	5, 34, 39, 25,	8
Jumlah				40

*Keterangan: F = *Favorable*; Jlh = Jumlah

3. *Organizational citizenship behavior*, diukur dengan menggunakan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang peneliti buat sendiri berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Organ dkk, 2006). Skala ini terdiri dari 40 aitem dengan masing-masing aitemnya terdiri atas 15



item *favorable* dan 15 item *unfavorable*. Skala ini menggunakan alternatif jawaban *ratingscale* dengan kisaran jawaban 1-4, dari sangat tidak sesuai, dan sangat sesuai, atau bisa digambarkan sebagai berikut:

1	2	3	4
Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai

Berdasarkan dimensi dan indikator yang telah dijelaskan sebelumnya, maka *blueprint* dari skala *Organizational Citizenship Behavior* untuk *tryout* yang disusun oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Blue print organizational citizenship behavior (untuk Try Out)

Dimensi	Indikator	Item		
		F	UF	JLH
<i>Altruism</i>	a. <u>Menolong tanpa mengharapkan imbalan</u>	1, 6, 16, 26	11, 21, 31, 36	8
<i>Courtesy</i>	a. <u>Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</u>	2, 7, 12, 17	22, 27, 32, 37	8
<i>Sportsmanship</i>	a. <u>Kemampuan untuk menahan diri dari mengumpat atau mengeluh dan dapat berperilaku toleransi dengan baik</u>	3, 8, 13, 18	23, 28, 33, 38	8
<i>Civic Virtue</i>	a. <u>Merasa terlibat dan bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilakukan organisasi</u>	4, 14, 19	9, 24, 29, 34, 39	8
<i>Conscientiousness</i>	a. <u>Kesesuaian gaji dengan bidang yang di kerjakan</u>	5, 10, 15, 20	25, 30, 35, 40	8
Jumlah			40	

*Keterangan: F = *Favorable*; Jlh = *Jumlah*

- 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.



F. Uji Coba Alat Ukur

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.

1. Validitas

Validitas dapat diartikan sejauh mana suatu tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validasi isi, yaitu relevansi aitem dengan indikator berperilaku dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi melalui nalar dan akal sehat yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoritik yang diukur. Validitas isi dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgment* yang dilakukan oleh dosen pembimbing (Azwar, 2013).

2. Uji daya diskriminasi

Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2013).

Azwar (2013) menyebutkan salah satu cara melihat daya diskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan nama koefisien korelasi aitem-total (rix). Penerimaan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini dengan melihat koefisien korelasi (rix) dengan batasan $\geq 0,30$. Aitem dengan nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ dianggap memuaskan dan bisa digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedangkan aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut dianggap gugur. Dalam penelitian ini nilai koefisien korelasi yang digunakan adalah $\geq 0,30$.



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.

a. Skala *Adversity Quotient*

Berdasarkan hasil uji indeks diskriminasi dari 40 aitem skala *Adversity Quotient* diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 33 aitem yaitu berkisar antara 0,389 hingga 0,835 dan aitem yang gugur berjumlah 7 aitem. *Blue print* hasil uji indeks diskriminasi aitem skala *Adversity Quotient* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5

Hasil validitas aitem skala *Adversity Quotient* Setelah Uji Coba (*Try Out*)

No Aitem	rHitung	rTabel	Keterangan
1	.283	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
2	.487	0,30	Aitem digunakan (Valid)
3	.468	0,30	Aitem digunakan (Valid)
4	.213	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
5	.400	0,30	Aitem digunakan (Valid)
6	.602	0,30	Aitem digunakan (Valid)
7	.526	0,30	Aitem digunakan (Valid)
8	.596	0,30	Aitem digunakan (Valid)
9	.358	0,30	Aitem digunakan (Valid)
10	.452	0,30	Aitem digunakan (Valid)
11	.521	0,30	Aitem digunakan (Valid)
12	.477	0,30	Aitem digunakan (Valid)
13	.456	0,30	Aitem digunakan (Valid)

14	.543	0,30	Aitem digunakan (Valid)
15	.417	0,30	Aitem digunakan (Valid)
16	-.073	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
17	.410	0,30	Aitem digunakan (Valid)
18	.278	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
19	.578	0,30	Aitem digunakan (Valid)
20	.189	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
21	.425	0,30	Aitem digunakan (Valid)
22	.149	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
23	.508	0,30	Aitem digunakan (Valid)
24	.203	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
25	.540	0,30	Aitem digunakan (Valid)
26	.568	0,30	Aitem digunakan (Valid)
27	.741	0,30	Aitem digunakan (Valid)
28	.620	0,30	Aitem digunakan (Valid)
29	.566	0,30	Aitem digunakan (Valid)
30	.704	0,30	Aitem digunakan (Valid)
31	.676	0,30	Aitem digunakan (Valid)
32	.766	0,30	Aitem digunakan (Valid)
33	.728	0,30	Aitem digunakan (Valid)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

34	.589	0,30	Aitem digunakan (Valid)
35	.668	0,30	Aitem digunakan (Valid)
36	.750	0,30	Aitem digunakan (Valid)
37	.707	0,30	Aitem digunakan (Valid)
38	.724	0,30	Aitem digunakan (Valid)
39	.798	0,30	Aitem digunakan (Valid)
40	.652	0,30	Aitem digunakan (Valid)

*Sumber Data: Kuesioner Try Out Adversity Quotient

Dari hasil validitas aitem pada tabel 3.5 di atas, dapat di simpulkan bahwa total aitem yang digunakan dalam variabel *Adversity Quotient* (XI) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Blue Print Skala adversity quotient Setelah Uji Coba (Try Out)

Dimensi	Indikator	Item			
		F	UF	JLH	GR
Pengendalian diri (<i>control</i>)	a. Mampu mengendalikan peristiwa yang menimbulkan kesulitan	5, 9, 13, 17	21,25, 29, 33, 37	9	1
Asal usul dan pengakuan (<i>origin dan ownership</i>)	a. Mengetahui asal usul masalah, dan berani menanggung akibat dari situasi tersebut	2, 6, 10,1 4,	26,30, 34, 38	8	18, 22
Jangkauan (<i>reach</i>)	a. Mampu membatasi jangkauan pada permasalahan atau peristiwa yang sedang di hadapi	3, 7, 11, 15, 19	23,27, 31, 35, 39	10	
Daya tahan (<i>endurance</i>)	a. Kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan	8, 12,	24,28, 32, 36, 40	7	4,16, 20, 24
Jumlah				33	7

*Keterangan: F = *Favorable*; Jlh = Jumlah, GR= Gugur



Dari data tersebut dapat di ketahui bahwa, ada 7 aitem yang gugur yaitu aitem no 1, 4, 16, 18, 20, 22, dan 24. Kemudian setelah mendapatkan aitem yang valid maupun yang gugur, aitem disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem yang sebelumnya, maka dari itu dibuat *blue print* baru untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem valid. Adapun *blue print* skala *Adversity Quotient* untuk penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.7
Blue print adversity quotient (untuk penelitian)

Dimensi	Indikator	Item		
		F	UF	JLH
Pengendalian diri (<i>control</i>)	a. Mampu mengendalikan peristiwa yang menimbulkan kesulitan	1, 29, 13, 9	5, 17, 21, 25, 34	9
Asal usul dan pengakuan (<i>origin dan ownership</i>)	a. Mengetahui asal usul masalah dan berani menanggung akibat dari situasi tersebut	6, 14, 18, 30	2, 10, 26, 22	8
Jangkauan (<i>reach</i>)	a. Mampu membatasi jangkauan pada permasalahan atau peristiwa yang sedang di hadapi	3, 23, 19, 11, 7	31, 32, 15, 33, 27	10
Daya tahan (<i>endurance</i>)	a. Kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan	4, 16	12, 20, 8, 24	6
Jumlah				33

*Keterangan: F = *Favorable*; UF = *Unfavorable*; Jlh = Jumlah

b. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda dari 40 aitem skala Kepuasan Kerja diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 35 aitem yaitu berkisar antara 0,302 hingga 0,666 dan aitem yang gugur berjumlah 5 aitem. *Blue print* hasil uji indeks diskriminasi aitem skala kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.8
Hasil Validitas Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba (*Try Out*)

No Aitem	rHitung	rTabel	Keterangan
1	.524	0,30	Aitem digunakan (Valid)
2	.346	0,30	Aitem digunakan (Valid)
3	.591	0,30	Aitem digunakan (Valid)
4	.347	0,30	Aitem digunakan (Valid)
5	.279	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
6	.352	0,30	Aitem digunakan (Valid)
7	.328	0,30	Aitem digunakan (Valid)
8	.336	0,30	Aitem digunakan (Valid)
9	.558	0,30	Aitem digunakan (Valid)
10	.171	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
11	.389	0,30	Aitem digunakan (Valid)
12	.425	0,30	Aitem digunakan (Valid)
13	.583	0,30	Aitem digunakan (Valid)
14	.406	0,30	Aitem digunakan (Valid)
15	.491	0,30	Aitem digunakan (Valid)
16	.656	0,30	Aitem digunakan (Valid)
17	.239	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
18	.378	0,30	Aitem digunakan (Valid)

19	.577	0,30	Aitem digunakan (Valid)
20	.338	0,30	Aitem digunakan (Valid)
21	.414	0,30	Aitem digunakan (Valid)
22	.283	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
23	.350	0,30	Aitem digunakan (Valid)
24	.518	0,30	Aitem digunakan (Valid)
25	.585	0,30	Aitem digunakan (Valid)
26	.426	0,30	Aitem digunakan (Valid)
27	.372	0,30	Aitem digunakan (Valid)
28	.362	0,30	Aitem digunakan (Valid)
29	.587	0,30	Aitem digunakan (Valid)
30	.573	0,30	Aitem digunakan (Valid)
31	.637	0,30	Aitem digunakan (Valid)
32	.392	0,30	Aitem digunakan (Valid)
33	.674	0,30	Aitem digunakan (Valid)
34	.661	0,30	Aitem digunakan (Valid)
35	.647	0,30	Aitem digunakan (Valid)
36	.671	0,30	Aitem digunakan (Valid)
37	.095	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
38	.516	0,30	Aitem digunakan (Valid)
39	.526	0,30	Aitem digunakan (Valid)

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.



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.

40	.373	0,30	Aitem digunakan (Valid)
----	------	------	-------------------------

*Sumber Data: Kuesioner Try Out Kepuasan Kerja

Dari hasil validitas aitem di atas dapat di atas, dapat di simpulkan bahwa total aitem yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja (XII) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba (Try Out)

Dimensi	Indikator	Item			
		F	UF	JLH	GR
Perkerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)	a. Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang di kerjakan	1, 6, 35, 21	11, 16, 31, 26,	8	
Atasan (<i>Supervision</i>)	a. Atasan yang dapat memberikan contoh ataupun teladan yang baik	40,1 2,32,	2, 27, 36,	6	17,2 2
Teman sekerja (<i>Workers</i>)	a. Teman kerja yang positif	33,2 8, 23, 18	3, 8, 13,	7	37
Promosi (<i>Promotion</i>)	a. Adanya jenjang karir pada perkerjaan yang di lakukan	4, 24, 14, 29	9, 39, 7, 19,	8	
Gaji/Upah (<i>Pay</i>)	a. Kesesuaian gaji dengan bidang yang di kerjakan	30, 15, 20	34, 39, 25,	6	5,10
Jumlah				35	5

*Keterangan: F = *Favorable*; Jlh = Jumlah, GR= Gugur

Dari data tersebut dapat di ketahui bahwa, ada 5 aitem yang gugur yaitu aitem no 5, 10, 17, 22, dan 37. Kemudian setelah mendapatkan aitem yang valid maupun yang gugur, aitem disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem yang sebelumnya, maka dari itu dibuat *blue print* baru



untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem valid. Adapun *blue print* skala kepuasan kerja untuk penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.10
Blue print kepuasan kerja (untuk penelitian)

Dimensi	Indikator	Item		
		F	UF	JLH
Perkerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)	a. Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang di kerjakan	1, 6, 15, 11	20, 25, 30, 34,	8
Atasan (<i>Supervision</i>)	a. Atasan yang dapat memberikan contoh ataupun teladan yang baik	7, 21, 26,	2, 16, 31,	6
Teman sekerja (<i>Workers</i>)	a. Teman kerja yang positif	3,17, 22, 27	8, 12, 32	7
Promosi (<i>Promotion</i>)	a. Adanya jenjang karir pada perkerjaan yang di lakukan	9, 13, 23, 33	4, 18, 28, 35,	8
Gaji/Upah (<i>Pay</i>)	a. Kesesuaian gaji dengan bidang yang di kerjakan	14,19, 24	5, 10, 29,	6
Jumlah				35

*Keterangan: F = *Favorable*; Jlh = Jumlah

C. *Organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda dari 40 aitem skala *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 31 aitem yaitu berkisar antara 0,334 hingga 0,872 dan aitem yang gugur berjumlah 9 aitem. *Blue print* hasil uji indeks diskriminasi aitem skala *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11

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.

Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior Setelah Uji Coba (Try Out)

No Aitem	rHitung	rTabel	Keterangan
1	.702	0,30	Aitem digunakan (Valid)
2	.525	0,30	Aitem digunakan (Valid)
3	.402	0,30	Aitem digunakan (Valid)
4	.395	0,30	Aitem digunakan (Valid)
5	.515	0,30	Aitem digunakan (Valid)
6	.063	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
7	.639	0,30	Aitem digunakan (Valid)
8	.227	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
9	.449	0,30	Aitem digunakan (Valid)
10	.442	0,30	Aitem digunakan (Valid)
11	-.120	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
12	.244	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
13	.259	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
14	-.025	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
15	.558	0,30	Aitem digunakan (Valid)
16	.623	0,30	Aitem digunakan (Valid)
17	.570	0,30	Aitem digunakan (Valid)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

18	-.113	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
19	.656	0,30	Aitem digunakan (Valid)
20	.692	0,30	Aitem digunakan (Valid)
21	.480	0,30	Aitem digunakan (Valid)
22	.526	0,30	Aitem digunakan (Valid)
23	.277	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
24	.651	0,30	Aitem digunakan (Valid)
25	.690	0,30	Aitem digunakan (Valid)
26	.384	0,30	Aitem digunakan (Valid)
27	.685	0,30	Aitem digunakan (Valid)
28	.687	0,30	Aitem digunakan (Valid)
29	.691	0,30	Aitem digunakan (Valid)
30	.744	0,30	Aitem digunakan (Valid)
31	.694	0,30	Aitem digunakan (Valid)
32	-.102	0,30	Aitem tidak di gunakan (tidak Valid)
33	.683	0,30	Aitem digunakan (Valid)
34	.733	0,30	Aitem digunakan (Valid)
35	.617	0,30	Aitem digunakan (Valid)
36	.694	0,30	Aitem digunakan (Valid)
37	.842	0,30	Aitem digunakan (Valid)
38	.399	0,30	Aitem digunakan (Valid)



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.

39	.585	0,30	Aitem digunakan (Valid)
40	.770	0,30	Aitem digunakan (Valid)

*Sumber Data: Kuesioner Try Out Organizational Citizenship Behavior

Dari hasil validitas aitem di atas dapat di atas, dapat di simpulkan bahwa total aitem yang digunakan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12

Blue Print Skala Organizational citizenship behavior Setelah Uji Coba (Try Out)

Dimensi	Indikator	Item			
		F	UF	JL H	GR
<i>Altruism</i>	a. Menolong tanpa mengharapkan imbalan	1, 16, 26	21, 31, 36	6	6,11
<i>Courtesy</i>	a. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	2, 7, 17	22, 27, 37	6	12,32
<i>Sportsmanship</i>	a. Kemampuan untuk menahan diri dari mengumpat atau mengeluh dan dapat berperilaku toleransi dengan baik	3,	28, 33, 38	4	8,13, 18,23
<i>Civic Virtue</i>	a. Merasa terlibat dan bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang di lakukan	4, 19	9, 24, 29, 34, 39	7	14
<i>Conscientiousness</i>	a. Kesesuaian gaji dengan bidang yang di kerjakan	5, 10, 15, 20	25, 30, 35, 40	8	
Jumlah				31	9

*Keterangan: F = *Favorable*; Jlh = Jumlah, GR= Gugur



Dari data tersebut dapat di ketahui bahwa, ada 9 aitem yang gugur yaitu aitem no 6, 8, 11, 12, 13, 14, 18, 23, dan 32. Kemudian setelah mendapatkan aitem yang valid maupun yang gugur, aitem disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem yang sebelumnya, maka dari itu dibuat *blue print* baru untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem valid. Adapun *blue print* skala *Organizational Citizenship Behavior* untuk penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.13
Blue print organizational citizenship behavior (untuk penelitian)

Dimensi	Indikator	Item		
		F	UF	JLH
<i>Altruism</i>	a. Menolong tanpa mengharapkan imbalan	1, 22 11	27, 6, 16	6
<i>Courtesy</i>	a. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	28, 7, 2	23, 12, 17	6
<i>Sportsmanship</i>	a. Kemampuan untuk menahan diri dari mengumpat atau mengeluh dan dapat berperilaku toleransi dengan baik	8	24, 13, 3	4
<i>Civic Virtue</i>	a. Merasa terlibat dan bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilakukan organisasi	14, 4,	19, 25, 29, 31 9	7
<i>Conscientiousness</i>	a. Kesesuaian gaji dengan bidang yang dikerjakan	20,5, 26, 15	30, 18, 32, 10	8
Jumlah				31

*Keterangan: F = *Favorable*, Jlh = Jumlah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Reliabilitas

Salah satu ciri instrument ukur yang berkualitas baik adalah *reliable*, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Menurut Azwar (2013), *reliabilitas* adalah konsistensi alat ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Koefisien *reliabilitas* ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Bila koefisien *reliabilitas* mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin *reliable*.

Uji coba alat ukur diberikan kepada subjek yang memiliki karakteristik yang sama dengan penelitian, yaitu pegawai pustaka universitas dan pegawai fakultas tarbiyah dan keguruan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputersasi SPSS 23.0 for Windows.

Tabel 3.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha
<i>Adversity Quotient</i>	33	0,732
Kepuasan Kerja	35	0.921
<i>organizational citizenship behavior</i>	32	0,948

Berdasarkan tabel 3.14, dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Nilai koefisien reliabilitas skala *Adversity Quotient*, kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mendekati angka 1. Artinya reliabilitas seluruh skala tergolong tinggi.



G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik. Adapun teknik statistik yang diterapkan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *product moment*.

Data hasil pengukuran *Adversity Quotient*, kepuasan kerja yang dikumpulkan melalui skala akan di korelasikan dengan data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang juga diperoleh melalui skala. Data di analisis dengan menggunakan komputer program SPSS 23.0 *for windows*.

H. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Kec. Tampan, Kota. Pekanbaru, Riau. Gambaran dari jadwal penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.15
Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	Waktu
1	Seminar Proposal	13 Januari 2021
2	Uji coba alat ukur	03-31 maret 2021
3	Pelaksanaan penelitian	13 April- 18 Juni 2021
4	Seminar hasil penelitian	29 Juli 2021
5	Acc munaqasah	Agustus 2021
6	Munaqasah	Agustus 2021

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan signifikan *Adversity Quotient*, dan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ada hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ada hubungan *Adversity Quotient* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Dalam penelitian ini terdapat hubungan *Adversity Quotient*, dan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* selain *Adversity Quotient*, dan kepuasan kerja seperti religiusitas.

2. Bagi kampus, untuk menjaga agar *Organizational Citizenship Behavior* pegawai selalu tinggi maka pihak kampus perlu memperhatikan *Adversity Quotient* dan kepuasan kerja pegawai, dengan cara memperluas program pengembangan diri, agar pola pikir positif para pegawai berkembang dengan baik, sehingga pegawai terbiasa menghadapi permasalahan dan terbiasa menyelesaikannya, adapun salah satu bentuk program nya adalah melaksanakan out bond atau pelatihan dan training sesuai dengan bidang yang di kerjakan, dan salah satu yang paling penting untuk menjaga kepuasan kerja tetap tinggi adalah membayar gaji tepat pada waktunya.

3. Bagi subjek penelitian yang perlu di ingat adalah, berkerja itu adalah bagian dari ibadah, maka sudah selayaknya dilakukan dengan sepenuh hati dan penuh kesungguhan, agar perilaku mangkir atau bolos pada jam kerja dapat di hindari. Tunaikan kewajiban dengan sebaik-baiknya, maka apa yang dikerjakan akan di ganjar pahala oleh Allah SWT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-karim
- Al Ghazali. 2013. *Ringkasan Ihya Ulumuddin*, Pondok Melati: PT. Sahara Intisains.
- Alfiyah, N. 2012. Hubungan *Adversity Quotient* dengan prestasi belajar matematika pada siswa kelas ix smp negeri 1 tempel jurusan psikologi pendidikan dan bimbingan fakultas ilmu pendidikan universitas negeri Yogyakarta. Diunduh Agustus 2017 dari [http://eprints.uny.ac.id/9771/2/BAB%20%20-%200710424409 2.pdf](http://eprints.uny.ac.id/9771/2/BAB%20%20-%200710424409%20.pdf).
- Al-maraghi, Ahmad Musthafa. 1993. Tafsir Al-Maraghi, terj. Anshori Umar Sitanggal, dkk., Semarang: Karya Toha Putra, cet. Ke-2, 1993, juz 11.
- As'ad. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Astaman.2020. *Kecerdasan Dalam Perspektif Psikologi Dan AlQur'an/Hadits*. TARBIYA ISLAMICA Jurnal Keguruan dan Pendidikan Islam. Volume 1, Nomor 1, Januari-Juni 2020, Halaman 41-50
- Azwar, S. 2019. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2009. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bugi, Muhammad. 2008 Tiga ciri orang Ikhlas, www.dakwatuna.com.
- Castro, B.C., Armario, M.E., And Ruiz, M.D. 2004. The Influence Of Employee Organizational Citizenship Behavior On Customer Loyalty. *International Journal Of Service Industry Management*. Vol. 15 No. 1, pp.27- 53. Emerald Group Publishing Limited
- Darto, M. 2014. Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik : Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10–34.
- Djati, Pantja S. 2005. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Persepsi Kualitas Karyawan dan Dampaknya pada Kepercayaan konsumen Bidang Jasa di Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akutansi*, Vol 5 No.2 Agustus 2005.
- Durkin J and Joseph S. 2009. Growth Following Adversity and Its Relation with Subjective Well-Being and Psychological Well-Being. *Journal of Loss and Trauma*, 14:228–234.



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.

- Effendi, Agus. (2005). *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Ferry. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*. *PSIKOLOGI*, Volume 2, No. 1, Juni 2006: 39 – 46.
- Fuani, A. 2006 *Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan performansi kerja karyawan Skripsi (Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Gibson, James, L., 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Handaru A.W, Parimita W, Mufdhalifah I.W. 2015. *Membangun Intensi Berwirausaha Melalui Adversity Quotient, Self Efficacy, Dan Need For Achievement*. *JMK*, VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, 155–166.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hema, G., & Gupta, S. M. 2015. *Adversity Quotient for Prospective Higher Education*. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3).
- Hidayat, Taufik. 2008. *Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antar Karyawan Muslim dan Non Muslim (Study Kasus: PT. Jas Engineering)*, Jakarta: Universitas Indonesia
- <https://www.cakaplah.com/berita/baca/38919/2019/06/10/hari-pertama-kerja-508-asn-pemprov-riau-bolos-tanpa-keterangan>
- <https://riaunews.com/2020/06/rektor-uin-suska-tunda-bayar-gaji-dosen-karena-diadukan-para-bawahannya>.
- Konovsky, M. A. & Pugh, S. D. 1994. *Citizenship and social exchange*. *Academy of management journal*, Vol. 37: 656-669.
- Kusuma Dkk. 2013. *Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, Danmodal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, Vol. 2, No. 2/Desember 2013, hlm. 100-116 100.



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.

- Lawler, E.E. & Porter, W.I. 1968. *Managerial Attitude and Performance*. Illions: Irwin Dorsey Inc.
- Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior*, Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Markman, G. D., Gianiodis, P. T., Phan, P. H., & Balkin, D. B. 2005. *Innovation speed: Transferring university technology to market*. *Research Policy*, 34(7), 1058-1075.
- Madjid, Nurcholish. 1994. *Khazanah Intelektual Islam*. Jakarta: Bulan Bintang
- Muhammad bin Yusuf bin Isa atfaisy, 2005, *Syarh An-Nail Wa Syifa'il Alil*, vol 32, maktabah al-irsyad.
- Nafi dan Indrawati. 2017. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Cv. Elfa's Kudus*. *Jurnal Empati*, Agustus 2017 Volume 7 (Nomor 3)
- Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Nurdiana. IL,. 2011 *Kepemimpinan Islami , Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Disertasi thesis, UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication Offset.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. 1989. *Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74 No. 1 Hal. 157-164.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. 2000. *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.



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.

- Puri Y. S. 2012. *Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Minat Berwirausaha Siswa Kelas Xii Pemasaran Di Smkn 1 Surabaya*. Fakultas Ekonomi, Unesa.
- Rioux, S.M., Penner, L.A. 2001. The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 6 Hal. 1306-1314.
- Rini, Dyah Puspita. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), h:69-88.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Seligman, M. E. 2006. *LEARNED OPTIMISM*. New York: Vintage Book.
- Simamora dkk. 2020. *Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Cara Adversity Quotient (Aq) Dan Servant Leadership Pada Guru Smk Berstatus Pns Se Kota Bogor*. Volume 09, No. 01, Januari 2021. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Simon, M.K. & Goes, J.Z. 2013. *Dissertation and scholarly resarch: recipes for success*. Seattle, WA: Dissertation Success LLC.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. 1991. *Motivation and work behavior*, 3rd ad Singapore : Mc Graw-Hill.
- Stoltz. 2000. *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Grasindo: Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. cet. 19. Bandung: Alfabeta.
- Surekha. 2001. *Adversity Intellengence*. Pustaka Umum: Jakarta.
- Sondang P.S, 2010, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.



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.

- Susanti dan Wimbari. 2012 *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta*. Jurnal Psikologi , Volume 8 Nomor 1
- Usman, H., & Akbar, P. S. 2017. *Metode Penelitian Sosial* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- UU no 5 tahun 2014.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. 1995. Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 17): 215–285. Greenwich, CT: JAI Press.
- Verma, S., Aggarwal, A., & Bansal, H. 2017. The Relationship between Emotional Intelligence (EQ) and Adversity Quotient (AQ). *Journal of Business and Management*, 19(1), 49–53. <https://doi.org/10.9790/487X-1901024953>
- Wati dkk. 2008. Kepuasan Kerja Pada Guru Ditinjau Dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah. *Jurnal Psikologi* Volume 1, No. 2
- Wexley & Yukl, 1977. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Bina Aksara
- Wijayanto, B.R., Kismono, G. 2004. The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Sense of Responsibility. *Gajah Mada International Journal of Business*. Vol 6. No 3. pp. 335-354.
- Wirawan, 2014, *Teori Kepmimpinan*. Ilmu prilaku, Bandung. Penerbit Alfabeta
- Yuwono, I. dkk. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Yuniar, dkk. 2011. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro



LAMPIRAN A

Lembar Validasi

© 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.



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

ADVERSITY QUOTIENT

Defenisi Operasional : *Adversity Quotient* adalah kemampuan pegawai untuk dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan atau masalah, serta dapat mengubah berbagai macam persoalan menjadi sebuah peluang mencapai kesuksesan. Adapun dimensi *Adversity Quotient* diukur berdasarkan skala likert menurut Stoltz (2000).

Skala yang digunakan : Skala Likert
 (√) Buat Sendiri, () Terjemahan, () Modifikasi

Jumlah aitem : 40

Jenis format dan respon : Persetujuan (ranting)

Penilaian setiap butir aitem : R
 KR
 TKR

Petunjuk

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan pada skala ini. Bapak /Ibu di minta untuk melakukan penilaian berdasarkan kesesuaian pernyataan/aitem dengan aspek kualitas pada *Adversity Quotient*. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang di sediakan, yaitu Relavan (R), Kurang relavan (KR), dan tidak relavan (TR). Berikan tanda checklis (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih pada kolom yang telah di sediakan.

Contoh :

Aitem : Saya selalu datang terlambat

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

R () KR () TR ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka Bapak/Ibu memberi checklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

No	Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
1.	Control (pengendalian)	a. Mampu mengendalikan diri, dan merespon setiap permasalahan dengan positif	1. Masalah yang saya hadapi di kampus tidak membuat saya kehilangan semangat (F)			
			2. <u>Setiap masalah yang menimpa saya tidak akan membuat saya menjadi murung (F)</u>			
			3. <u>ketika bertengkar dengan rekan kerja, maka tidak akan berlangsung lama (F)</u>			
			4. Saya dapat mengendalikan setiap permasalahan yang saya hadapi (F)			
			5. <u>Semua masalah yang saya hadapi selalu bisa saya selesaikan(F)</u>			
			6. <u>Ketika marah, saya tidak dapat mengendalikan diri saya (UF)</u>			
			8. <u>Ketika marah, saya akan memukul benda yang ada di dekat saya (UF)</u>			
			9. <u>Ketika banyak masalah, saya akan meninggalkan tugas yang diberikan kepada saya (UF)</u>			
			10. <u>Saya merasa putus asa ketika banyak masalah yang saya hadapi (UF)</u>			
			2	Origin-Ownership (asal-usul dan pengakuan).	a. Mengetahui asal usul masalah, dan berani menanggung akibat dari situasi tersebut	11. Saya memperbaiki kinerja saya setiap kali atasan memberikan masukan (F)
12. <u>Saya akan mencari akar permasalahan sebelum mengambil keputusan (F)</u>						

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.

			13. <u>Saya berani mengakui kesalahan yang saya buat (F)</u>			
			14. <u>Jika saya bersalah maka saya siap menerima sanksi dari atasan (F)</u>			
			15. <u>Turunnya kinerja saya, itu mumi karena kesalahan saya (F)</u>			
			16. <u>Saat saya telat pergi kerja, itu karena lalu lintas yang padat (UF)</u>			
			17. <u>Ketika data penting di computer saya hilang, itu bukan menjadi tanggung jawab saya (UF)</u>			
			18. <u>Saya bersikap cuek ketika atasan memberikan kritik kepada saya (UF)</u>			
			19. <u>Ketika saya melakukan kesalahan, itu karena tugas yang di sampaikan kurang jelas</u>			
			20. <u>saya tidak suka menerima sanksi dari kesalahan yang saya lakukan (UF)</u>			
3	<i>Reach</i> (jangkauan).	a. Mampu membatasi jangkauan pada permasalahan yang sedang di hadapi	21. <u>Saya tidak akan membawa permasalahan kantor ke rumah (F)</u>			
			22. <u>Pada saat saya bertengkar dengan rekan kerja, saya tidak akan mengungkit kesalahan yang pernah di lakukakan nya (F)</u>			
			23. <u>Ketika saya di hadapkan pada masalah, maka tidak akan mengganggu aktifitas kerja (F)</u>			
			24. <u>Saya akan menvelesaikan tugas saya satu persatu (F)</u>			
			25. <u>Sulitnya saya dalam memahami tugas membuat saya untuk giat bertanya dan belajar dengan rekan kerja (F)</u>			
			26. <u>Ketika sedang banyak masalah, maka fokus kerja saya terganggu (UF)</u>			
			27. <u>Teguran yang saya dapatkan di kantor akan membuat saya kesal dengan keluarga di rumah (UF)</u>			



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	<i>Endurance</i> (daya tahan).	a. Kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan	28. Ketika saya memiliki masalah, saya enggan untuk melakukan sesuatu (UF)			
			29. Masalah yang saya hadapi mengganggu jam tidur saya (UF)			
			30. Selera makan saya selalu hilang ketika sedang ada masalah (UF)			
			31. Saya memiliki banyak cara untuk menghadapi kesulitan (F)			
			32. Mudah bagi saya untuk bertahan dalam kondisi yang sulit (F)			
			33. Meskipun saat ini kondisi ekonomi saya buruk, saya yakin esok akan lebih baik (f)			
			34. Hari ini tugas yang diberikan kepada saya terasa sulit, tapi saya yakin bisa menyelesaikannya (F)			
			35. Saya memiliki banyak gagasan untuk menghadapi persoalan kehidupan (F)			
			36. Saya merasa segala sesuatu tidak akan pernah membaik ketika saya telah melakukan kesalahan (UF)			
			37. Saya sering pasrah dengan keadaan (UF)			
			38. Saya selalu kewalahan dalam menyelesaikan tugas (UF)			
			39. ketika ada masalah membuat saya semakin tidak bersemangat (UF)			
			40. Ketika di timpa masalah yang berat, terkadang saya merasa tidak akan bisa menghadapinya (UF)			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan aspek)

.....

.....
.....

2. Bahasa

.....
.....
.....
.....

3. Jumlah Aitem

.....
.....
.....
.....

Pekanbaru 2021
Validator I

(.....)

NIP.

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.





LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

ADVERSITY QUOTIENT

Defenisi Operasional : *Adversity Quotient* adalah kemampuan pegawai untuk dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan atau masalah, serta dapat mengubah berbagai macam persoalan menjadi sebuah peluang mencapai kesuksesan. Adapun dimensi *Adversity Quotient* diukur berdasarkan skala likert menurut Stoltz (2000).

Skala yang digunakan : Skala Likert
(√) Buat Sendiri, () Terjemahan, () Modifikasi

Jumlah aitem : 40

Jenis format dan respon : Persetujuan (ranting)

Penilaian setiap butir aitem : R
KR
TKR

Petunjuk

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan pada skala ini. Bapak /Ibu di minta untuk melakukan penilaian berdasarkan kesesuaian pernyataan/aitem dengan aspek kualitas pada *Adversity Quotient*. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang di sediakan, yaitu Relavan (R), Kurang relavan (KR), dan tidak relavan (TR). Berikan tanda checklis (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih pada kolom yang telah di sediakan.

Contoh :



Aitem : Saya selalu datang terlambat

R KR TR
 (√) () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka Bapak/Ibu memberi checklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
1.	Control (pengendalian)	a. Mampu mengendalikan diri, dan merespon setiap permasalahan dengan positif	1. Masalah yang saya hadapi di <u>kampus</u> tidak membuat saya kehilangan semangat (F)			
			2. <u>Setiap masalah yang menimpa saya tidak akan membuat saya menjadi murung</u> (F)			
			3. <u>ketika bertengkar dengan rekan kerja, maka tidak akan berlangsung lama</u> (F)			
			4. Saya dapat mengendalikan setiap permasalahan yang saya hadapi (F)			
			5. <u>Semua masalah yang saya hadapi selalu bisa saya selesaikan</u> (F)			
			6. <u>Ketika marah, saya tidak dapat mengendalikan diri</u> saya (UF)			
			8. <u>Ketika marah, saya akan memukul benda yang ada di dekat saya</u> (UF)			
			9. <u>Ketika banyak masalah, saya akan meninggalkan tugas yang diberikan kepada saya</u> (UF)			
			10. <u>Saya merasa putus asa ketika banyak masalah yang saya hadapi</u> (UF)			
			2	Origin-Ownership (asal-usul dan pengakuan).	a. Mengetahui asal usul masalah, dan berani menanggung akibat dari situasi tersebut	11. Saya memperbaiki kinerja saya setiap kali <u>atasan memberikan masukan</u> (F)
12. Saya akan mencari akar permasalahan sebelum <u>mengambil keputusan</u> (F)						



© Hak cipta milik 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.

			13. <u>Saya berani mengakui kesalahan yang saya buat (F)</u>			
			14. <u>Jika saya bersalah maka saya siap menerima sanksi dari atasan (F)</u>			
			15. <u>Turunnya kinerja saya, itu murni karena kesalahan saya (F)</u>			
			16. <u>Saat saya telat pergi kerja, itu karena lalu lintas yang padat (UF)</u>			
			17. <u>Ketika data penting di computer saya hilang, itu bukan menjadi tanggung jawab saya (UF)</u>			
			18. <u>Saya bersikap cuek ketika atasan memberikan kritik kepada saya (UF)</u>			
			19. <u>Ketika saya melakukan kesalahan, itu karena tugas yang di sampaikan kurang jelas</u>			
			20. <u>saya tidak suka menerima sanksi dari kesalahan yang saya lakukan (UF)</u>			
3	Reach (jangkauan).	a. Mampu membatasi jangkauan pada permasalahan yang sedang di hadapi	21. <u>Saya tidak akan membawa permasalahan kantor ke rumah (F)</u>			
			22. <u>Pada saat saya bertengkar dengan rekan kerja, saya tidak akan mengungkit kesalahan yang pernah di lakukakan nya (F)</u>			
			23. <u>Ketika saya di hadapkan pada masalah, maka tidak akan mengganggu aktifitas kerja (F)</u>			
			24. <u>Saya akan menyelesaikan tugas saya satu persatu (F)</u>			
			25. <u>Sulitnya saya dalam memahami tugas membuat saya untuk giat bertanya dan belajar dengan rekan kerja (F)</u>			
			26. <u>Ketika sedang banyak masalah, maka fokus kerja saya terganggu (UF)</u>			
			27. <u>Teguran yang saya dapatkan di kantor akan membuat saya kesal dengan keluarga di rumah (UF)</u>			



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.

			28. Ketika saya memiliki masalah, saya enggan untuk melakukan sesuatu (UF)			
			29. Masalah yang saya hadapi mengganggu jam tidur saya (UF)			
			30. Selera makan saya selalu hilang ketika sedang ada masalah (UF)			
4	Endurance (daya tahan).	a. Kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan	31. Saya memiliki banyak cara untuk menghadapi kesulitan (F)			
			32. Mudah bagi saya untuk bertahan dalam kondisi yang sulit(F)			
			33. Meskipun saat ini kondisi ekonomi saya buruk, saya yakin esok akan lebih baik (f)			
			34. Hari ini tugas yang diberikan kepada saya terasa sulit, tapi saya yakin bisa menyelesaikannya (F)			
			35. Saya memiliki banyak gagasan untuk menghadapi persoalan kehidupan(F)			
			36. Saya merasa segala sesuatu tidak akan pernah membaik ketika saya telah melakukan kesalahan (UF)			
			37. Saya sering pasrah dengan keadaan (UF)			
			38. Saya selalu kewalahan dalam menyelesaikan tugas (UF)			
			39. ketika ada masalah membuat saya semakin tidak bersemangat (UF)			
			40. Ketika di timpa masalah yang berat, terkadang saya merasa tidak akan bisa menghadapinya (UF)			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan aspek)

.....
.....
.....
.....

2. Bahasa

.....
.....
.....
.....

3. Jumlah Aitem

.....
.....
.....
.....

Pekanbaru 2021
Validator II

(.....)

NIP.

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.





LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

KEPUASAN KERJA

Defenisi Operasional : Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahn, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan Luthans (1998)

Skala yang digunakan : Skala Likert
(√) Buat Sendiri, () Terjemahan, () Modifikasi

Jumlah aitem : 40

Jenis format dan respon : Persetujuan (ranting)

Penilaian setiap butir aitem : R
KR
TKR

Petunjuk

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan pada skala ini. Bapak /Ibu di minta untuk melakukan penilaian berdasarkan kesesuaian pernyataan/aitem dengan Dimensi kualitas pada kepuasan kerja. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang di sediakan, yaitu Relevan (R), Kurang relevan (KR), dan tidak relevan (TR). Berikan tanda checklis (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih pada kolong yang di sediakan.

Contoh :

Aitem : Saya selalu datang terlambat

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

Istate Islami Univ syyidn Sari Kasim Riau



© Hak cipta
Gana
Riuk

KR TR
() ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan Dimensi, maka Bapak/Ibu memberi checklis (√) pada R. Demikian se(terusnya untuk aitem yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

+

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
1	Perkerjaan itu sendiri (Work It self)	a. <u>Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang di kerjakan</u>	1. <u>Perkerjaan ini sesuai dengan bidang saya(F)</u>			
			2. <u>Saya berkerja sesuai dengan arahan atasan saya (F)</u>			
			3. <u>Sava yakin bisa menyelesaikan perkerjaan ini dengan baik (F)</u>			
			4. <u>Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (F)</u>			
			5. <u>Sava merasa tanggung jawab perkerjaan yang di bebaskan kepada saya terasa berat (UF)</u>			





© Ha

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.

			6. <u>Seharusnya saya tidak bekerja di tempat ini (UF)</u>			
			7. <u>Sejujurnya saya tidak menyukai pekerjaan ini (UF)</u>			
			8. <u>Saya sering merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya (UF)</u>			
2	Atasan (Supervision)	a. <u>Atasan yang dapat memberikan contoh ataupun teladan yang baik</u>	9. <u>Arahan yang di sampaikan atasan saya sangat jelas dan mudah di pahami (F)</u>			
			10. <u>Atasan saya selalu memberikan motivasi dalam bekerja (F)</u>			
			11. <u>Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawah nya (F)</u>			
			12. <u>Atasan saya adalah teladan yang baik dalam bekerja (F)</u>			
			13. <u>Komunikasi atasan dengan saya berjalan kurang baik (UF)</u>			
			14. <u>Atasan saya kurang memberikan bimbingan kepada bawahannya (UF)</u>			
			15. <u>Atasan saya bukan termasuk pemimpin yang baik (UF)</u>			
			16. <u>Atasan saya tidak bertindak tegas (UF)</u>			
3	Teman sekerja (Workers)	a. <u>Teman kerja yang positif</u>	17. <u>Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan yang positif kepada saya (F)</u>			
			18. <u>Rekan kerja saya selalu membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami (F)</u>			

			19. <u>Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung jawab (F)</u>			
			20. <u>Rekan kerja saya selalu memberikan motivasi ketika saya ada masalah (F)</u>			
			21. <u>Rekan kerja saya, tidak mau berbagi ilmu pengetahuan kepada saya (UF)</u>			
			22. <u>saya merasa suasana pertemanan dengan rekan kerja selalu saja tidak nyaman (UF)</u>			
			23. <u>Rekan kerja saya tidak mau menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami (UF)</u>			
			24. <u>Rekan kerja saya sering datang telat(UF)</u>			
4	Promosi (Promotion)	a. <u>Adanya jenjang karir pada pekerjaan yang di lakukan</u>	25. <u>Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang adil (F)</u>			
			26. <u>Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang terjadi di kampus ini (F)</u>			
			27. <u>Promosi jabatan di kampus ini terbuka dan berjalan dengan baik (F)</u>			
			28. <u>Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan (F)</u>			
			29. <u>pekerjaan yang saya lakukan tidak ada jenjang karirnya (UF)</u>			
			30. <u>Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil(UF)</u>			

© Ha

ultan 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.



© Ha

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.

5	Gaji/Upah (Pay)	a. <u>Kesesuaian gaji dengan bidang yang di kerjakan</u>	31. <u>kriteria yang di gunakan dalam promosi jabatan di kampus ini tidak jelas (UF)</u>			
			32. <u>proses kenaikan jabatan di kampus ini tidak objektif(UF)</u>			
			33. <u>Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari (F)</u>			
			34. <u>Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan (F)</u>			
			35. <u>Saya merasa puas dengan gaji saya (F)</u>			
			36. <u>Gaji yang saya terima selalu di bayarkan tepat pada waktunya (F)</u>			
			37. <u>Tanggung jawab saya, lebih berat ketimbang dengan gaji yang diterima (UF)</u>			
			38. <u>Gaji yang saya terima lebih rendah bila dibandingkan dengan gaji pekerjaan sejenis di lembaga lain(UF)</u>			
			39. <u>Gaji yang saya terima belum bisa untuk memenuhi keinginan saya (UF)</u>			
			40. <u>Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja (UF)</u>			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan aspek)

.....

.....

.....

.....

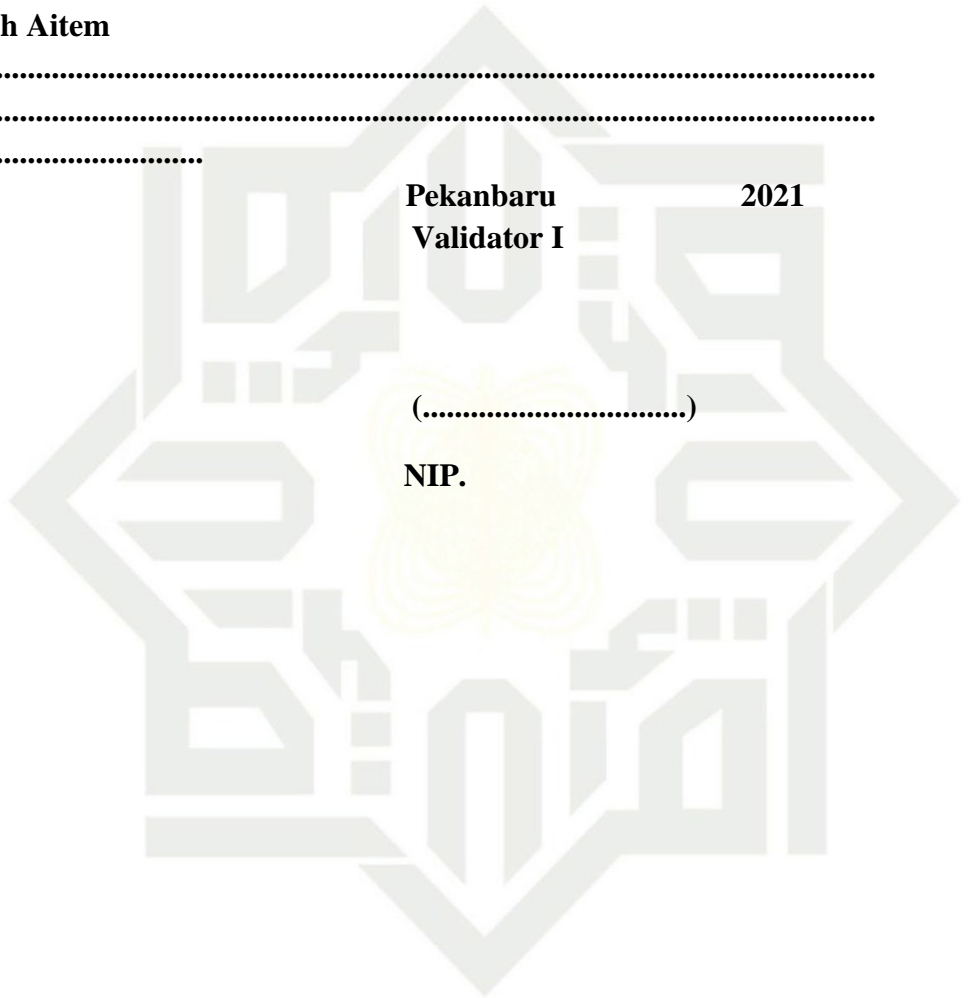
2. Bahasa

3. Jumlah Aitem

**Pekanbaru 2021
 Validator I**

(.....)

NIP.



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.





LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

KEPUASAN KERJA

Defenisi Operasional : Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahn, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan Luthans (1998)

Skala yang digunakan : Skala Likert
(√) Buat Sendiri, () Terjemahan, () Modifikasi

Jumlah aitem : 40

Jenis format dan respon : Persetujuan (ranting)

Penilaian setiap butir aitem : R
KR
TKR

Petunjuk

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan pada skala ini. Bapak /Ibu di minta untuk melakukan penilaian berdasarkan kesesuaian pernyataan/aitem dengan Dimensi kualitas pada kepuasan kerja. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang di sediakan, yaitu Relavan (R), Kurang relavan (KR), dan tidak relavan (TR). Berikan tanda checklis (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih pada kolong yang di sediakan.

Contoh :

Aitem : Saya selalu datang terlambat

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

Istate Islami Univ syyo Slin Sarik Kasim Riau



R KR TR
() ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan Dimensi, maka Bapak/Ibu memberi checklis (√) pada R. Demikian se(terusnya untuk aitem yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

+

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
1	Perkerjaan itu sendiri (Work It self)	a. <u>Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang di kerjakan</u>	1. <u>Perkerjaan ini sesuai dengan bidang saya(F)</u>			
			2. <u>Saya berkerja sesuai dengan arahan atasan saya (F)</u>			
			3. <u>Sava yakin bisa menyelesaikan perkerjaan ini dengan baik (F)</u>			
			4. <u>Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (F)</u>			
			5. <u>Sava merasa tanggung jawab perkerjaan yang di bebaskan kepada saya terasa berat (UF)</u>			





© Ha

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.

			6. <u>Seharusnya saya tidak bekerja di tempat ini (UF)</u>			
			7. <u>Sejujurnya saya tidak menyukai pekerjaan ini (UF)</u>			
			8. <u>Saya sering merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya (UF)</u>			
2	Atasan (Supervision)	a. <u>Atasan yang dapat memberikan contoh ataupun teladan yang baik</u>	9. <u>Arahan yang di sampaikan atasan saya sangat jelas dan mudah di pahami (F)</u>			
			10. <u>Atasan saya selalu memberikan motivasi dalam bekerja (F)</u>			
			11. <u>Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawah nya (F)</u>			
			12. <u>Atasan saya adalah teladan yang baik dalam bekerja (F)</u>			
			13. <u>Komunikasi atasan dengan saya berjalan kurang baik (UF)</u>			
			14. <u>Atasan saya kurang memberikan bimbingan kepada bawahannya (UF)</u>			
			15. <u>Atasan saya bukan termasuk pemimpin yang baik (UF)</u>			
			16. <u>Atasan saya tidak bertindak tegas (UF)</u>			
3	Teman sekerja (Workers)	a. <u>Teman kerja yang positif</u>	17. <u>Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan yang positif kepada saya (F)</u>			
			18. <u>Rekan kerja saya selalu membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami (F)</u>			

			19. <u>Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung jawab (F)</u>			
			20. <u>Rekan kerja saya selalu memberikan motivasi ketika saya ada masalah (F)</u>			
			21. <u>Rekan kerja saya, tidak mau berbagi ilmu pengetahuan kepada saya (UF)</u>			
			22. <u>saya merasa suasana pertemanan dengan rekan kerja selalu saja tidak nyaman (UF)</u>			
			23. <u>Rekan kerja saya tidak mau menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami (UF)</u>			
			24. <u>Rekan kerja saya sering datang telat(UF)</u>			
4	Promosi (Promotion)	a. <u>Adanya jenjang karir pada pekerjaan yang di lakukan</u>	25. <u>Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang adil (F)</u>			
			26. <u>Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang terjadi di kampus ini (F)</u>			
			27. <u>Promosi jabatan di kampus ini terbuka dan berjalan dengan baik (F)</u>			
			28. <u>Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan (F)</u>			
			29. <u>pekerjaan yang saya lakukan tidak ada jenjang karirnya (UF)</u>			
			30. <u>Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil(UF)</u>			

© Ha

ultan 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.



© Ha

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.

5	Gaji/Upah (Pay)	a. <u>Kesesuaian gaji dengan bidang yang di kerjakan</u>	31. <u>kriteria yang di gunakan dalam promosi jabatan di kampus ini tidak jelas (UF)</u>			
			32. <u>proses kenaikan jabatan di kampus ini tidak objektif(UF)</u>			
			33. <u>Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari (F)</u>			
			34. <u>Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan (F)</u>			
			35. <u>Saya merasa puas dengan gaji saya (F)</u>			
			36. <u>Gaji yang saya terima selalu di bayarkan tepat pada waktunya (F)</u>			
			37. <u>Tanggung jawab saya, lebih berat ketimbang dengan gaji yang diterima (UF)</u>			
			38. <u>Gaji yang saya terima lebih rendah bila dibandingkan dengan gaji pekerjaan sejenis di lembaga lain(UF)</u>			
			39. <u>Gaji yang saya terima belum bisa untuk memenuhi keinginan saya (UF)</u>			
			40. <u>Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja (UF)</u>			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan aspek)

.....

.....

.....

.....

2. Bahasa

.....
.....
.....
.....

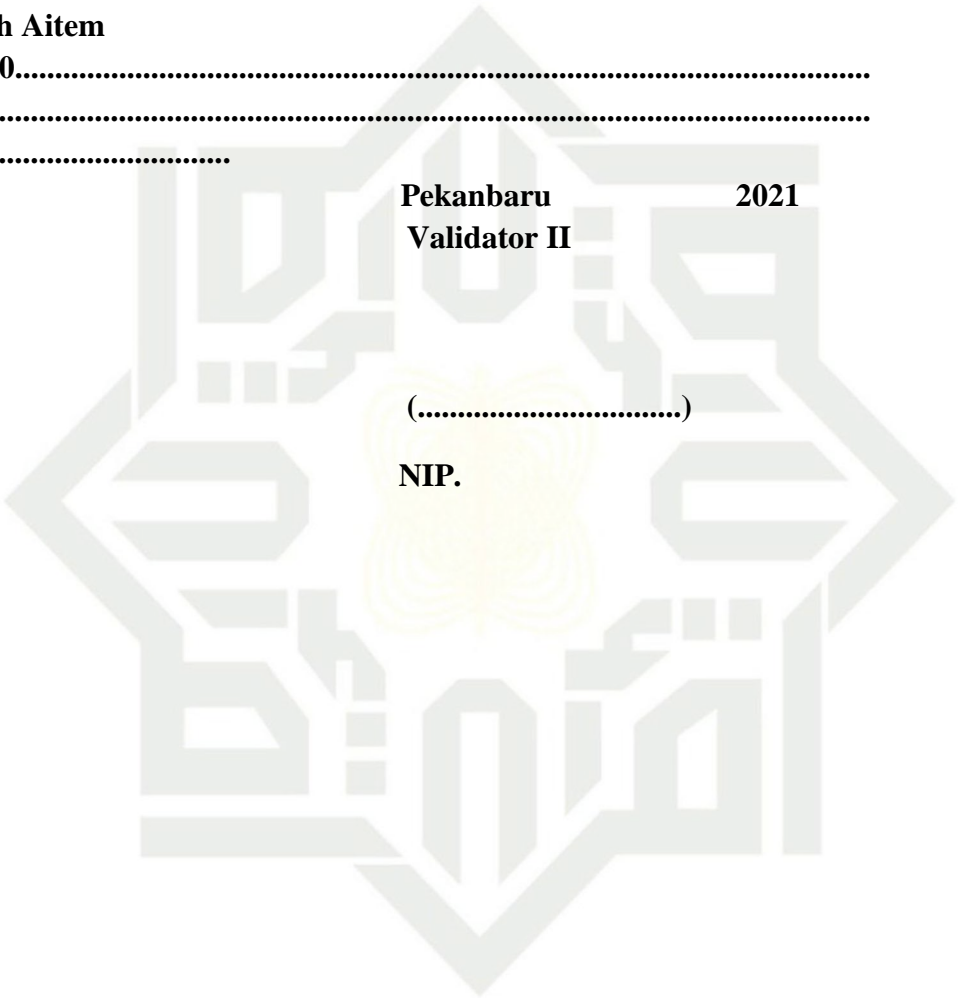
3. Jumlah Aitem

.....**40**.....
.....
.....

Pekanbaru 2021
Validator II

(.....)

NIP.



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 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.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Defenisi Operasional : OCB adalah perilaku yang tunjukkan secara bebas oleh Pegawai, dan secara tidak langsung para pegawai melakukan hal tersebut bukan bertujuan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan dari orang lain, dan apa yang dilakukan oleh pegawai tersebut secara langsung dapat meningkatkan fungsi dari organisasi (Organ dkk, 2006).

Skala yang digunakan : Skala Likert
(√) Buat Sendiri, () Terjemahan, () Modifikasi

Jumlah aitem : 40

Jenis format dan respon : Persetujuan (ranting)

Penilaian setiap butir aitem : R

KR

TKR

Petunjuk

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan pada skala ini. Bapak /Ibu di minta untuk melakukan penilaian berdasarkan kesesuaian pernyataan/aitem dengan aspek kualitas pada organizational citizenship behavior. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang di sediakan, yaitu Relavan (R), Kurang relavan (KR), dan tidak relavan (TR). Berikan tanda checklis (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih pada kolom yang telah di sediakan.

Contoh :



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.

Aitem : Saya selalu datang terlambat

R KR TR
 (✓) () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka Bapak/Ibu memberi checklis (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

No	Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
1.	Altruism	a. Menolong tanpa mengharapkan imbalan	1. Saya akan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja saya (F)			
			2. Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang bukan berasal dari bagian yang sama dengan saya (F)			
			3. Saya <u>tidak</u> bersedia lembur tanpa uang lembur (UF)			
			4. Saya akan membantu pegawai baru agar bisa beradaptasi di lingkungan saya berkerja (F)			
			5. <u>Bagi saya yang namanya menolong itu harus ada imbalan</u> (UF)			
			6. <u>Ketika rekan kerja saya sakit, saya dengan sukarela menggantikan jam kerjanya</u> (F)			
			7. <u>Saya keberatan menggantikan tugas rekan kerja saya</u> (UF)			
			8. <u>Saya tidak ada waktu membantu orang lain</u> (UF)			
2.	Courtesy	a. <u>Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</u>	9. <u>Saya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif</u> (F)			
			10. <u>Saya akan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan</u> (F)			
			11. <u>Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya</u> (F)			
			12. <u>Walaupun kami berbeda pendapat, saya tetap menghargai rekan kerja saya</u> (F)			
			13. <u>saya tidak peduli dengan rekan kerja saya</u> (UF)			
			14. <u>saya tidak akan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya</u>			

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.

3	Sportsmanship	a. <u>Kemampuan untuk menahan diri dari mengumpat atau mengeluh dan dapat berperilaku toleransi dengan baik</u>	15. <u>Saya tidak suka ikut campur atas masalah yang di hadapi rekan kerja (UF)</u>			
			16. <u>Saya tidak peduli dengan perasaan rekan kerja saya (UF)</u>			
			17. <u>Saya tidak akan mengadakan kesalahan rekan kerja saya kepada atasan, selagi kesalahan tersebut masih dapat di toleransi (F)</u>			
			18. <u>Saya bekerja sesuai tanggungjawab saya tanpa memperdulikan kekurangan-kekurangan instansi ini(F)</u>			
			19. <u>Saya dapat menahan diri untuk tidak mengumpat/berkata kasar (F)</u>			
			20. <u>Saya tidak akan protes apabila beban kerja saya terlalu berat (F)</u>			
			21. <u>Saya tidak suka perbedaan (UF)</u>			
			22. <u>Saya suka mengeluh (UF)</u>			
4	Civic Virtue	a. <u>Merasa terlibat dan bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilakukan organisasi</u>	23. <u>Saya membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi untuk menarik perhatian(UF)</u>			
			24. <u>Mengeluh mengenai pekerjaan adalah hal yang wajar bagi saya (UF)</u>			
			25. <u>Saya selalu mematikan lampu pada saat tidak di gunakan (F)</u>			
			26. <u>Senam pagi bagi saya tidaklah penting (UF)</u>			
			27. <u>Saya selalu memberikan masukan pada setiap rapat (F)</u>			
			28. <u>Saya selalu mematuhi berbagai aturan yang ada di kampus (F)</u>			
			29. <u>Saya merasa tidak perlu terlibat untuk mewujudkan word class university (UF)</u>			
			30. <u>Saya kurang update dengan berbagai perkembangan yang ada di kampus (UF)</u>			
			31. <u>Terkadang saya malas memenuhi undangan rapat (UF)</u>			
			32. <u>Saya tidak peduli dengan lingkungan saya berkerja (UF)</u>			

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.

5	Conscientiousness	a. Keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik	33. Saya akan berusaha untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik (F)			
			34. Ketika rapat, saya akan datang lebih awal (F)			
			35. Saya selalu mengerjakan tugas saya tepat waktu (F)			
			36. Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas (F)			
			37. Saya selalu <u>kesal</u> setiap mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya (UF)			
			38. Saya akan <u>cuek saja</u> apabila tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik (UF)			
			39. <u>Saya mengerjakan tugas seadanya</u> (UF)			
			40. <u>Saya suka menunda tugas yang di bebaskan kepada saya</u> (UF)			

Catatan:

4. Isi (kesesuaian dengan aspek)

.....

.....

.....

.....

5. Bahasa

.....

.....

.....

.....

6. Jumlah Aitem

.....

.....

.....

.....

2021

**Pekanbaru
Validator I**

(.....)

NIP.

© 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.



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Defenisi Operasional : OCB adalah perilaku yang tunjukkan secara bebas oleh Pegawai, dan secara tidak langsung para pegawai melakukan hal tersebut bukan bertujuan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan dari orang lain, dan apa yang dilakukan oleh pegawai tersebut secara langsung dapat meningkatkan fungsi dari organisasi (Organ dkk, 2006).

Skala yang digunakan : Skala Likert
(√) Buat Sendiri, () Terjemahan, () Modifikasi

Jumlah aitem : 40

Jenis format dan respon : Persetujuan (ranting)

Penilaian setiap butir aitem : R

KR

TKR

Petunjuk

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan pada skala ini. Bapak /Ibu di minta untuk melakukan penilaian berdasarkan kesesuaian pernyataan/aitem dengan aspek kualitas pada organizational citizenship behavior. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang di sediakan, yaitu Relavan (R), Kurang relavan (KR), dan tidak relavan (TR). Berikan tanda checklis (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih pada kolom yang telah di sediakan.

Contoh :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aitem : Saya selalu datang terlambat

R KR TR
 (✓) () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka Bapak/Ibu memberi checklis (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

No	Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
1.	Altruism	a. Menolong tanpa mengharapkan imbalan	1. Saya akan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja saya (F)			
			2. Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang bukan berasal dari bagian yang sama dengan saya (F)			
			3. Saya <u>tidak</u> bersedia lembur tanpa uang lembur (UF)			
			4. Saya akan membantu pegawai baru agar bisa beradaptasi di lingkungan saya berkerja (F)			
			5. <u>Bagi saya yang namanya menolong itu harus ada imbalan</u> (UF)			
			6. <u>Ketika rekan kerja saya sakit, saya dengan sukarela menggantikan jam kerjanya</u> (F)			
			7. <u>Saya keberatan menggantikan tugas rekan kerja saya</u> (UF)			
			8. <u>Saya tidak ada waktu membantu orang lain</u> (UF)			
2.	Courtesy	a. <u>Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</u>	9. <u>Saya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif</u> (F)			
			10. <u>Saya akan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan</u> (F)			
			11. <u>Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya</u> (F)			
			12. <u>Walaupun kami berbeda pendapat, saya tetap menghargai rekan kerja saya</u> (F)			
			13. <u>saya tidak peduli dengan rekan kerja saya</u> (UF)			
			14. <u>saya tidak akan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya</u>			

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.

3	Sportsmanship	a. <u>Kemampuan untuk menahan diri dari mengumpat atau mengeluh dan dapat berperilaku toleransi dengan baik</u>	15. <u>Saya tidak suka ikut campur atas masalah yang di hadapi rekan kerja (UF)</u>			
			16. <u>Saya tidak peduli dengan perasaan rekan kerja saya (UF)</u>			
			17. <u>Saya tidak akan mengadakan kesalahan rekan kerja saya kepada atasan, selagi kesalahan tersebut masih dapat di toleransi (F)</u>			
			18. <u>Saya bekerja sesuai tanggungjawab saya tanpa memperdulikan kekurangan-kekurangan instansi ini(F)</u>			
			19. <u>Saya dapat menahan diri untuk tidak mengumpat/berkata kasar (F)</u>			
			20. <u>Saya tidak akan protes apabila beban kerja saya terlalu berat (F)</u>			
			21. <u>Saya tidak suka perbedaan (UF)</u>			
			22. <u>Saya suka mengeluh (UF)</u>			
4	Civic Virtue	a. <u>Merasa terlibat dan bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilakukan organisasi</u>	23. <u>Saya membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi untuk menarik perhatian(UF)</u>			
			24. <u>Mengeluh mengenai pekerjaan adalah hal yang wajar bagi saya (UF)</u>			
			25. <u>Saya selalu mematikan lampu pada saat tidak di gunakan (F)</u>			
			26. <u>Senam pagi bagi saya tidaklah penting (UF)</u>			
			27. <u>Saya selalu memberikan masukan pada setiap rapat (F)</u>			
			28. <u>Saya selalu mematuhi berbagai aturan yang ada di kampus (F)</u>			
			29. <u>Saya merasa tidak perlu terlibat untuk mewujudkan word class university (UF)</u>			
			30. <u>Saya kurang update dengan berbagai perkembangan yang ada di kampus (UF)</u>			
			31. <u>Terkadang saya malas memenuhi undangan rapat (UF)</u>			
			32. <u>Saya tidak peduli dengan lingkungan saya berkerja (UF)</u>			

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.

5	Conscientiousness	a. Keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik	33. Saya akan berusaha untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik (F)			
			34. Ketika rapat, saya akan datang lebih awal (F)			
			35. Saya selalu mengerjakan tugas saya tepat waktu (F)			
			36. Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas (F)			
			37. Saya selalu <u>kesal</u> setiap mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya (UF)			
			38. Saya akan <u>cuek saja</u> apabila tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik (UF)			
			39. <u>Saya mengerjakan tugas seadanya</u> (UF)			
			40. <u>Saya suka menunda tugas yang di bebaskan kepada saya</u> (UF)			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan aspek)

.....

.....

.....

.....

2. Bahasa

.....

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem

.....

.....

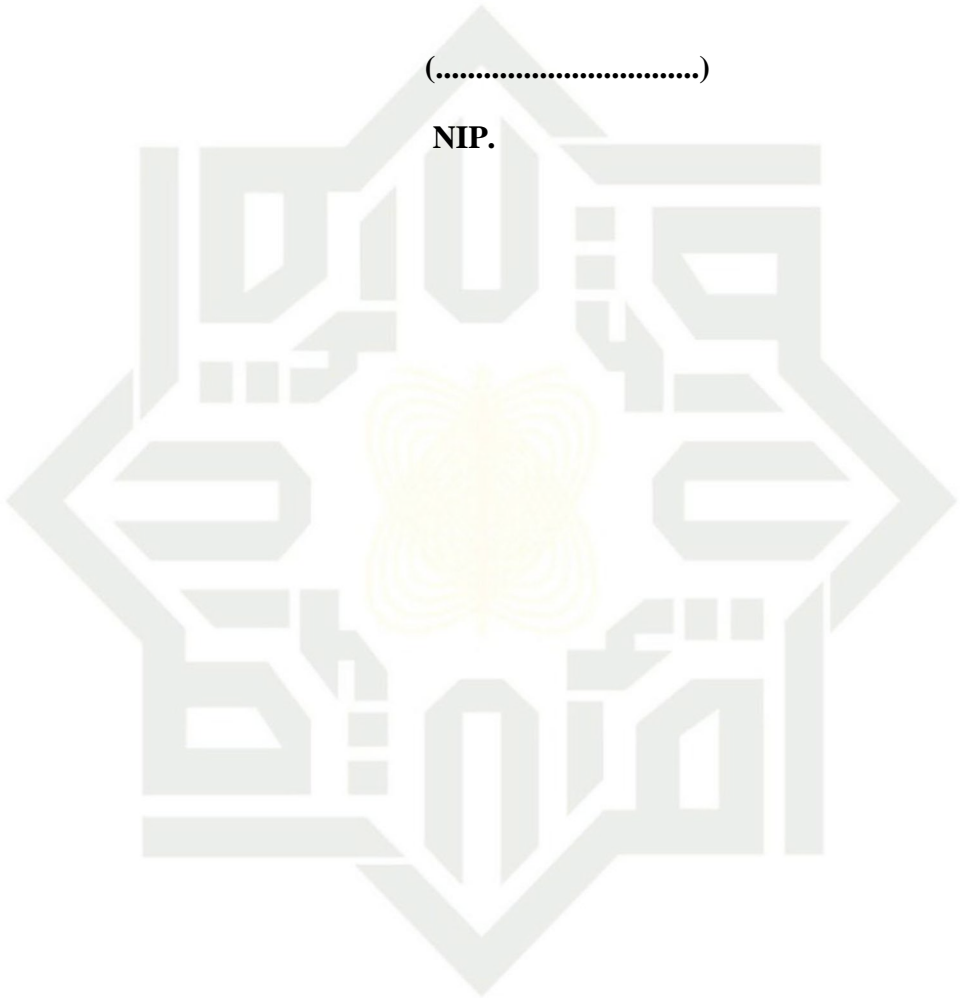
.....

.....

2021

**Pekanbaru
Validator II**

(.....)

NIP.

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.





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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

INSTRUMEN PENELITIAN

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Lama Berkerja :

SKALA I

Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan disajikan pernyataan kepada bapak dan ibu yang menggambarkan keadaan diri. Baca dan pahami lah setiap pernyataan dibawah ini dan kemudian nyatakanlah respon yang sesuai dengan diri bapak dan ibu dengan menggunakan skala dibawah ini:

No	Pilihan Jawaban	Keterangan
1	SS	Sangat Sesuai
2	S	Sesuai
3	TS	Tidak Sesuai
4	STS	Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat pada waktunya	√			

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah. Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang anda pilih. Pastikan anda menjawab semua pernyataan yang diberikan.

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.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
11	Masalah yang saya hadapi di kampus tidak membuat saya kehilangan semangat				
12	Saya memperbaiki kinerja saya setiap kali atasan memberikan masukan				
13	Saya tidak akan membawa permasalahan kantor ke rumah				
14	Saya memiliki banyak cara untuk menghadapi kesulitan				
15	Setiap masalah yang menimpa saya, tidak akan membuat saya menjadi murung				
16	Saya akan mencari akar permasalahan sebelum mengambil keputusan				
17	Pada saat saya bertengkar dengan rekan kerja, saya tidak akan mengungkit kesalahan yang pernah di lakukakan nya				
18	Mudah bagi saya untuk bertahan dalam kondisi yang sulit				
19	Ketika bertengkar dengan rekan kerja, maka tidak akan berlangsung lama				
110	Saya berani mengakui kesalahan yang saya buat				
111	Ketika saya di hadapkan pada masalah, maka tidak akan mengganggu aktifitas kerja				
112	Meskipun saat ini kondisi ekonomi saya buruk, saya yakin esok akan lebih baik				
113	Saya dapat mengendalikan setiap permasalahan yang saya hadapi				
114	Jika saya bersalah maka saya siap menerima sangsi dari atasan				
115	Saya akan menyelesaikan tugas saya satu persatu				
116	Hari ini tugas yang diberikan kepada saya terasa sulit, tapi saya yakin bisa menyelesaikannya				
117	Semua masalah yang saya hadapi selalu bisa saya selesaikan				
118	Turunnya kinerja saya, itu murni karena kesalahan saya				
119	Sulitnya saya dalam memahami tugas membuat saya untuk giat bertanya dan belajar dengan rekan kerja				

120	Saya memiliki banyak gagasan untuk menghadapi persoalan kehidupan				
121	Ketika marah, saya tidak dapat mengendalikan diri saya				
122	Saat saya telat pergi kerja, itu karena lalu lintas yang padat				
123	Ketika sedang banyak masalah, maka fokus kerja saya terganggu				
124	Saya merasa segala sesuatu tidak akan pernah membaik ketika saya telah melakukan kesalahan				
125	Setiap ada masalah saya selalu merepon dengan negative				
126	Ketika data penting di computer saya hilang, itu bukan menjadi tanggung jawab saya				
127	Teguran yang saya dapatkan di kantor akan membuat saya kesal dengan keluarga di rumah				
128	Saya sering pasrah dengan keadaan				
129	Ketika marah, saya akan memukul benda yang ada di dekat saya				
130	Saya bersikap cuek ketika atasan memberikan kritik kepada saya				
131	Ketika saya memiliki masalah, saya enggan untuk melakukan sesuatu				
132	Saya selalu kewalahan dalam menyelesaikan tugas				
133	Ketika banyak masalah, saya akan meninggalkan tugas yang diberikan kepada saya				
134	Ketika saya melakukan kesalahan, itu karena tugas yang di sampaikan kurang jelas				
135	Masalah yang saya hadapi mengganggu jam tidur saya				
136	ketika ada masalah membuat saya semakin tidak bersemangat				
137	Saya merasa putus asa ketika banyak masalah yang saya hadapi				
138	Saya tidak suka menerima sangsi dari kesalahan yang saya lakukan				
139	Selera makan saya selalu hilang ketika sedang ada masalah				
140	Ketika di timpa masalah yang berat, terkadang saya merasa tidak akan bisa mengahadapinya				

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.



SKALA II

Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan disajikan pernyataan kepada bapak dan ibu yang menggambarkan keadaan diri. Baca dan pahami setiap pernyataan dibawah ini dan kemudian nyatakanlah respon yang sesuai dengan diri bapak dan ibu dengan menggunakan skala dibawah ini:

No	Pilihan Jawaban	Keterangan
1.	SS	Sangat Sesuai
2.	S	Sesuai
3.	TS	Tidak Sesuai
4.	STS	Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya sangat mencintai pekerjaan ini	√			

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah. Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang anda pilih. Pastikan anda menjawab semua pernyataan yang diberikan.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Perkerjaan ini sesuai dengan bidang saya				
2.	Komunikasi atasan dengan saya berjalan kurang baik				
3.	Rekan kerja saya, tidak mau berbagi informasi terkait pekerjaan kepada saya				
4.	Saya senang dengan aturan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan)				
5.	Tanggung jawab saya, lebih berat ketimbang dengan gaji 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	diterima				
6.	Saya berkerja sesuai dengan arahan atasan saya				
7.	Informasi terkait promosi jabatan di kampus ini tertutup				
8.	Saya merasa suasana pertemanan dengan rekan kerja selalu saja tidak nyaman				
9.	Tidak semua pegawai di uin mendapatkan kesempatan untuk di promosikan				
10.	Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari				
11.	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang di bebankan kepada saya terasa berat				
12.	Atasan saya memberikan motivasi dalam berkerja				
13.	Rekan kerja saya tidak mau menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami				
14.	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang terjadi di kampus ini				
15.	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
16.	Saya kurang nyaman berkerja di tempat ini				
17.	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan/bawahannya				
18.	Rekan kerja saya membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami				
19.	Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang tidak objektif				
20.	Saya merasa puas dengan gaji saya				
21.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik				
22.	Atasan saya tidak bertindak tegas				
23.	Rekan kerja saya memberikan motivasi ketika saya ada masalah				
24.	Promosi jabatan di kampus ini terbuka dan berjalan dengan baik				
25.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja				
26.	Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
27.	Atasan saya kurang memberikan bimbingan kepada bawahannya				
28.	Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung jawab				



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.

29.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				
30.	Gaji yang saya terima selalu di bayarkan tepat pada waktunya				
31.	Sejujurnya saya tidak menyukai pekerjaan ini				
32.	Atasan saya adalah teladan yang baik dalam berkerja				
33.	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang positif kepada saya				
34.	Gaji yang saya terima lebih rendah bila dibandingkan dengan gaji pekerjaan sejenis di lembaga lain				
35.	Saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan ini dengan baik				
36.	Atasan saya bukan termasuk pemimpin yang baik				
37.	Salah satu anggota di divisi saya sering datang telat				
38.	Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil				
39.	Gaji yang saya terima belum bisa untuk memenuhi keinginan saya				
40.	Arahan yang di sampaikan atasan saya sangat jelas dan mudah di pahami				

SKALA III

Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan disajikan pernyataan kepada bapak dan ibu yang menggambarkan keadaan diri. Baca dan pahami lah setiap pernyataan dibawah ini dan kemudian nyatakanlah respon yang sesuai dengan diri bapak dan ibu dengan menggunakan skala dibawah ini:

No	Pilihan Jawaban	Keterangan
1	SS	Sangat Sesuai
2	S	Sesuai
3	TS	Tidak Sesuai
4	STS	Sangat Tidak Sesuai



Contoh :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya suka menolong orang lain	√			

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah. Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang anda pilih. Pastikan anda menjawab semua pernyataan yang diberikan.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja saya				
2.	Saya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif				
3.	Saya tidak akan mengadukan kesalahan rekan kerja saya kepada atasan, selagi kesalahan tersebut masih dapat di toleransi				
4.	Saya selalu mematikan lampu pada saat tidak di gunakan				
5.	Saya akan berusaha untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik				
6.	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang bukan berasal dari bagian yang sama dengan saya				
7.	Saya akan berusaha untuk tidak menyinggung perasaan rekan kerja saya				
8.	Saya bekerja sesuai tanggungjawab saya tanpa memperdulikan kekurangan/kekurangan instansi ini				
9.	Senam pagi bagi saya tidaklah penting				
10.	Ketika rapat, saya akan datang lebih awal				
11.	Saya tidak bersedia lembur tanpa uang lembur				
12.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya				
13.	Saya dapat menahan diri untuk tidak mengumpat/berkata kasar				
14.	Saya selalu memberikan ide/gagasan pada setiap rapat				
15.	Saya selalu mengerjakan tugas saya tepat waktu				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

16.	Saya akan membantu pegawai baru agar bisa beradaptasi di lingkungan saya berkerja				
17.	Walaupun kami berbeda pendapat, saya tetap menghargai rekan kerja saya				
18.	Saya tidak akan protes apabila beban kerja saya terlalu berat				
19.	Saya selalu mematuhi berbagai aturan yang ada di kampus				
20.	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas				
21.	Bagi saya yang namanya menolong itu harus ada imbalan				
22.	Saya tidak peduli dengan rekan kerja saya				
23.	Saya tidak suka perbedaan				
24.	Saya merasa tidak perlu terlibat untuk mewujudkan word class university				
25.	Saya selalu kesal setiap mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya				
26.	Ketika rekan kerja saya sakit, saya dengan sukarela menggantikan jam kerjanya				
27.	Saya tidak akan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya				
28.	Saya suka mengeluh				
29.	Saya kurang update dengan berbagai perkembangan yang ada di kampus				
30.	Saya akan cuek saja apabila tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik				
31.	Saya keberatan mengggantikan tugas rekan kerja saya				
32.	Saya tidak suka ikut campur atas masalah yang di hadapi rekan kerja				
33.	Saya membesar-besarkan masalah yang terjadi di kampus untuk menarik perhatian				
34.	Terkadang saya malas memenuhi undangan rapat				
35.	Saya mengerjakan tugas seadanya				
36.	Saya tidak ada waktu membantu orang lain				
37.	Saya tidak peduli dengan perasaan rekan kerja saya				
38.	Mengeluh mengenai perkerjaan adalah hal yang wajar bagi saya				

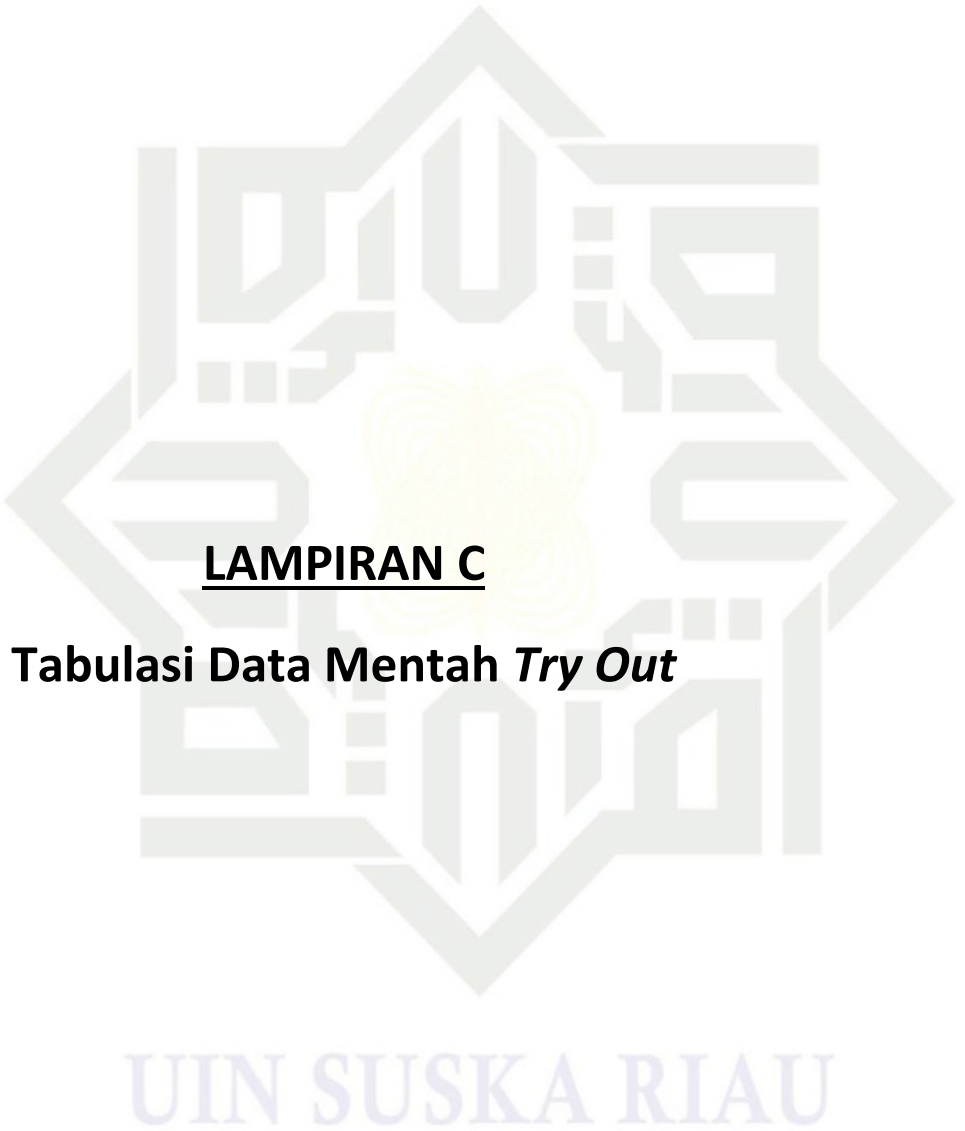
39.	Saya tidak peduli dengan lingkungan saya berkerja				
40.	Saya suka menunda tugas yang di bebankan kepada saya				

Trimakasih



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.



LAMPIRAN C

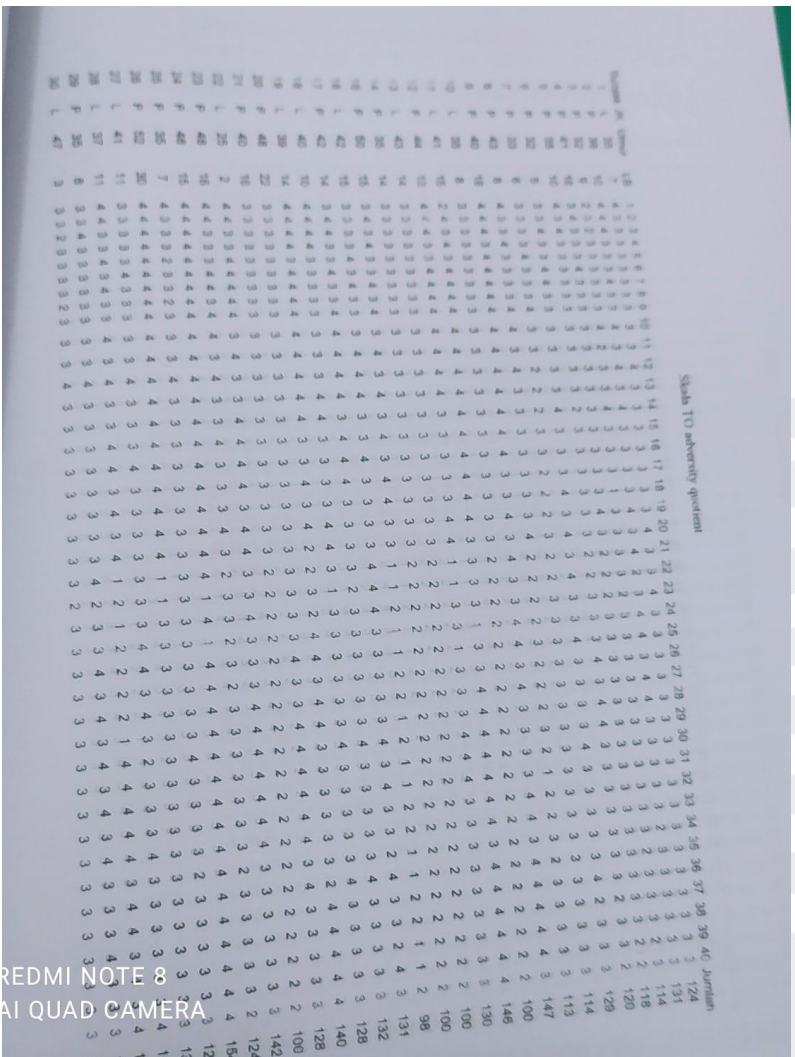
Tabulasi Data Mentah *Try Out*

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



© Hak cipta milik 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.



Skala TO OCB

Uraian	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Jumlah
1. P. 38	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	123
2. P. 39	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	138
3. P. 40	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	119
4. P. 41	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	116
5. P. 42	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	123
6. P. 43	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	108
7. P. 44	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	133
8. P. 45	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	114
9. P. 46	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	114
10. L. 47	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	114
11. L. 48	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	114
12. L. 49	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	120
13. L. 50	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	95
14. P. 51	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	142
15. P. 52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	126
16. P. 53	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	126
17. P. 54	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	132
18. L. 55	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	110
19. L. 56	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	120
20. P. 57	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	132
21. P. 58	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	151
22. L. 59	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	115
23. P. 60	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	129
24. P. 61	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	119
25. P. 62	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	142
26. L. 63	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	119
27. L. 64	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	119
28. P. 65	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	120
29. P. 66	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	47

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN D

Reliabilitas dan Validitas Aitem

UIN SUSKA RIAU



Analisis Validitas Dan Reliabilitas Skala Adversity Quotient

Catatan: Koefisiensi aitem total yang digunakan $\geq 0,30$

Analisis Yang Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	246.6000	785.352	.283	.706
X02	246.5333	781.499	.487	.705
X03	246.7000	779.666	.468	.704
X04	246.7667	790.254	.213	.708
X05	246.8000	784.510	.400	.706
X06	246.6000	778.593	.602	.704
X07	246.5667	780.530	.526	.704
X08	246.8333	777.661	.596	.703
X09	246.6000	785.352	.358	.706
X10	246.6000	782.731	.452	.705
X11	246.7000	779.734	.521	.704
X12	246.4667	780.051	.477	.704

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.

© Ha

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.

X13	246.7000	781.666	.456	.705
X14	246.7333	777.582	.543	.703
X15	246.7000	784.493	.417	.706
X16	245.7000	788.217	-.073	.746
X17	246.8000	784.234	.410	.706
X18	246.9000	785.748	.278	.707
X19	246.6667	777.678	.578	.703
X20	246.7333	789.789	.189	.708
X21	247.4333	772.599	.425	.702
X22	247.7000	787.872	.149	.708
X23	247.2333	774.461	.508	.702
X24	247.3000	785.390	.203	.707
X25	247.0333	769.413	.540	.700
X26	247.2000	777.821	.568	.703
X27	246.9667	765.620	.741	.698
X28	247.0667	766.478	.620	.699
X29	246.8000	771.062	.566	.701
X30	247.0000	766.069	.704	.699
X31	247.0000	763.862	.676	.698
X32	247.0000	767.862	.766	.699
X33	246.9333	767.237	.728	.699
X34	247.3000	775.666	.589	.702
X35	247.0333	765.068	.668	.698
X36	246.9667	769.620	.750	.700
X37	247.0667	770.064	.707	.700
X38	247.0667	767.375	.724	.699
X39	247.1000	763.679	.798	.698
X40	247.1000	771.197	.652	.701
Jumlah	125.0000	198.897	1.000	.789

Analisis Yang kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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.

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X02	224.2333	720.944	.521	.728
X03	224.4000	719.834	.475	.727
X05	224.5000	724.534	.407	.729
X06	224.3000	718.424	.626	.726
X07	224.2667	720.409	.544	.727
X08	224.5333	717.844	.607	.726
X09	224.3000	724.700	.389	.729
X10	224.3000	722.148	.485	.728
X11	224.4000	719.766	.534	.727
X12	224.1667	719.799	.498	.727
X13	224.4000	721.490	.474	.728
X14	224.4333	717.771	.553	.726
X15	224.4000	724.179	.438	.729
X17	224.5000	724.121	.423	.729
X19	224.3667	717.620	.597	.726
X21	225.1333	712.051	.450	.725
X23	224.9333	713.857	.540	.725
X25	224.7333	708.685	.574	.723
X26	224.9000	716.645	.625	.726
X27	224.6667	704.506	.796	.721
X28	224.7667	705.357	.668	.721
X29	224.5000	709.431	.626	.723
X30	224.7000	705.183	.752	.721
X31	224.7000	702.769	.725	.720



© Ha

X32	224.7000	706.838	.823	.722
X33	224.6333	706.102	.784	.721
X34	225.0000	714.828	.634	.725
X35	224.7333	704.340	.708	.721
X36	224.6667	708.713	.803	.722
X37	224.7667	708.806	.768	.723
X38	224.7667	706.530	.772	.722
X39	224.8000	703.338	.835	.720
X40	224.8000	710.441	.695	.723
Jumlah	102.7000	183.045	.926	.954

a Riau

Analisis Validitas Dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Catatan: Koefisiensi aitem total yang digunakan $\geq 0,30$

Analisis Yang Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	40

Item-Total Statistics

iversi

n Sya

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.

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.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	119.7667	152.185	.524	.914
X02	119.9667	152.654	.346	.917
X03	119.7333	152.823	.591	.914
X04	119.8667	156.051	.347	.916
X05	120.1667	155.385	.279	.917
X06	119.7000	155.597	.352	.916
X07	119.8000	155.821	.328	.916
X08	119.8333	153.385	.336	.917
X09	120.0667	150.202	.558	.914
X10	120.0667	156.892	.171	.919
X11	119.9667	153.275	.389	.916
X12	119.7000	152.700	.425	.915
X13	119.8333	151.040	.583	.914
X14	119.9000	154.231	.406	.916
X15	120.0333	150.378	.491	.915
X16	119.6000	150.179	.656	.913
X17	119.6333	156.447	.239	.917
X18	119.8333	153.592	.378	.916
X19	119.9333	149.789	.577	.914
X20	120.0333	154.171	.338	.917
X21	119.6000	153.145	.414	.916
X22	119.9333	156.202	.283	.917
X23	119.8000	153.890	.350	.916
X24	120.0000	152.207	.518	.914
X25	120.0667	149.030	.585	.913
X26	119.9333	153.582	.426	.915
X27	120.0000	155.655	.372	.916
X28	120.0333	153.757	.362	.916
X29	119.8000	151.545	.587	.914
X30	120.1000	151.197	.573	.914
X31	119.7333	148.616	.637	.913
X32	119.8333	154.557	.392	.916
X33	119.7667	151.013	.674	.913
X34	120.2333	145.840	.661	.912
X35	119.6000	151.283	.647	.913



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.

X36	119.6667	151.333	.671	.913
X37	120.0333	158.930	.095	.918
X38	120.0000	150.828	.516	.914
X39	120.4667	148.671	.526	.914
X40	119.6667	155.885	.373	.916

Analisis Yang Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	104.7667	134.875	.527	.918
X02	104.9667	135.551	.335	.921
X03	104.7333	135.375	.605	.918
X04	104.8667	138.533	.350	.920



© Ha

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.

X06	104.7000	137.803	.380	.920
X07	104.8000	137.821	.371	.920
X08	104.8333	135.316	.377	.920
X09	105.0667	132.616	.585	.917
X11	104.9667	136.171	.374	.920
X12	104.7000	134.769	.466	.919
X13	104.8333	133.247	.626	.917
X14	104.9000	137.403	.364	.920
X15	105.0333	133.275	.487	.919
X16	104.6000	133.352	.633	.917
X18	104.8333	137.178	.318	.921
X19	104.9333	132.616	.580	.917
X20	105.0333	137.344	.302	.921
X21	104.6000	136.041	.400	.920
X23	104.8000	136.786	.333	.920
X24	105.0000	135.241	.497	.918
X25	105.0667	131.789	.595	.917
X26	104.9333	135.789	.457	.919
X27	105.0000	138.414	.353	.920
X28	105.0333	136.102	.381	.920
X29	104.8000	134.028	.609	.917
X30	105.1000	133.679	.595	.917
X31	104.7333	131.099	.666	.916
X32	104.8333	137.109	.395	.919
X33	104.7667	133.978	.662	.917
X34	105.2333	129.357	.638	.916
X35	104.6000	134.041	.650	.917
X36	104.6667	134.713	.622	.917
X38	105.0000	133.379	.532	.918
X39	105.4667	131.637	.524	.918
X40	104.6667	138.506	.365	.920

Analisis Validitas Dan Reliabilitas Skala OCB

Catatan: Koefisiensi aitem total yang digunakan $\geq 0,30$

Analisis Yang Pertama



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.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	120.4000	148.731	.702	.918
X02	120.4667	151.154	.525	.920
X03	120.4333	152.323	.402	.921
X04	120.5333	150.878	.395	.921
X05	120.4000	149.972	.515	.920
X06	120.7000	155.666	.063	.925
X07	120.3667	149.275	.639	.919
X08	120.5333	153.361	.227	.923
X09	121.0000	146.483	.449	.921
X10	120.6000	152.248	.442	.921
X11	121.4333	158.944	-.120	.928
X12	120.4000	152.386	.244	.923
X13	120.5000	151.983	.259	.923
X14	120.7000	157.252	-.025	.924
X15	120.5000	151.086	.558	.920



© Ha

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.

X16	120.4000	149.628	.623	.919
X17	120.4333	149.426	.570	.919
X18	120.8667	158.464	-.113	.926
X19	120.5000	147.776	.656	.918
X20	120.4667	149.361	.692	.919
X21	120.8000	146.855	.480	.920
X22	120.8000	145.959	.526	.920
X23	121.2000	150.579	.277	.923
X24	120.6667	145.816	.651	.918
X25	120.6667	146.092	.690	.918
X26	120.9000	150.645	.384	.921
X27	120.5000	146.397	.685	.918
X28	120.4667	148.189	.687	.918
X29	120.7000	147.528	.691	.918
X30	120.6000	145.490	.744	.917
X31	120.7000	148.631	.694	.918
X32	121.3000	158.562	-.102	.927
X33	120.3667	145.689	.683	.918
X34	120.7000	146.976	.733	.918
X35	120.7000	145.941	.617	.918
X36	120.5000	148.397	.694	.918
X37	120.4667	143.844	.842	.916
X38	120.7667	149.633	.399	.921
X39	120.6667	145.471	.585	.919
X40	120.5000	145.155	.770	.917

Analisis Yang Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	94.4333	131.633	.687	.946
X02	94.5000	134.121	.490	.947
X03	94.4667	135.154	.374	.948
X04	94.5667	134.323	.334	.948
X05	94.4333	133.151	.474	.947
X07	94.4000	132.524	.590	.946
X09	95.0333	128.516	.490	.948
X10	94.6333	135.206	.399	.948
X15	94.5333	134.602	.465	.947
X16	94.4333	132.530	.604	.946
X17	94.4667	132.602	.531	.947
X19	94.5333	131.085	.616	.946
X20	94.5000	132.397	.660	.946
X21	94.8333	128.833	.527	.947
X22	94.8333	127.523	.600	.946
X24	94.7000	128.631	.658	.945
X25	94.7000	128.562	.721	.945
X26	94.9333	133.237	.386	.948
X27	94.5333	129.085	.699	.945
X28	94.5000	130.810	.700	.945
X29	94.7333	129.720	.742	.945
X30	94.6333	128.102	.768	.944
X31	94.7333	131.099	.721	.945
X33	94.4000	127.903	.732	.945
X34	94.7333	129.513	.759	.945
X35	94.7333	128.271	.654	.946

X36	94.5333	131.016	.707	.945
X37	94.5000	126.466	.872	.943
X38	94.8000	132.303	.400	.948
X39	94.7000	127.803	.620	.946
X40	94.5333	128.189	.765	.944

© Hak 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.





LAMPIRAN E

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

INSTRUMEN PENELITIAN

IDENTITAS DIRI

- Nama/Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Lama Berkerja :

SKALA I

Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan disajikan pernyataan kepada bapak dan ibu yang menggambarkan keadaan diri. Baca dan pahami lah setiap pernyataan dibawah ini dan kemudian nyatakanlah respon yang sesuai dengan diri bapak dan ibu dengan menggunakan skala dibawah ini:

No	Pilihan Jawaban	Keterangan
1	SS	Sangat Sesuai
2	S	Sesuai
3	TS	Tidak Sesuai
4	STS	Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
2.	Saya selalu datang tepat pada waktunya	√			

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah. Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang anda pilih. Pastikan anda menjawab semua pernyataan yang diberikan.



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.

SKALA I

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Setiap masalah yang menimpa saya, tidak akan membuat saya menjadi murung				
2.	Ketika data penting di computer saya hilang, itu bukan menjadi tanggung jawab saya				
3.	Saya tidak akan membawa permasalahan kantor ke rumah				
4.	Mudah bagi saya untuk bertahan dalam kondisi yang sulit				
5.	Ketika marah, saya tidak dapat mengendalikan diri saya				
6.	Saya memperbaiki kinerja saya setiap kali atasan memberikan masukan				
7.	Sulitnya saya dalam memahami tugas membuat saya untuk giat bertanya dan belajar dengan rekan kerja				
8.	ketika ada masalah membuat saya semakin tidak bersemangat				
9.	Semua masalah yang saya hadapi selalu bisa saya selesaikan				
10.	Saya cuek ketika atasan memberikan kritik kepada saya				
11.	Saya akan menyelesaikan tugas saya satu persatu				
12.	Saya sering pasrah dengan keadaan				
13.	Saya dapat mengendalikan setiap permasalahan yang saya hadapi				
14.	Saya akan mencari akar permasalahan sebelum mengambil keputusan				
15.	Ketika saya memiliki masalah, saya enggan untuk melakukan sesuatu				
16.	Meskipun saat ini kondisi ekonomi saya buruk, saya yakin esok akan lebih baik				
17.	Setiap ada masalah saya selalu merepon dengan negative				
18.	Saya berani mengakui kesalahan yang saya buat				
19.	Ketika saya di hadapkan pada masalah, maka tidak akan mengganggu aktifitas kerja				
20.	Saya selalu kewalahan dalam menyelesaikan tugas				
21.	Ketika marah, saya akan memukul benda yang ada di dekat saya				

**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.

22	saya tidak suka menerima sangsi dari kesalahan yang saya lakukan				
23	Pada saat saya bertengkar dengan rekan kerja, saya tidak akan mengungkit kesalahan yang pernah di lakukakan nya				
24	Ketika di timpa masalah yang berat, terkadang saya merasa tidak akan bisa menghadapinya				
25	Saya sering mengalami kesulitan dalam mengendalikan permasalahan yang saya hadapi				
26	Ketika saya melakukan kesalahan, itu karena tugas yang di sampaikan kurang jelas				
27	Selera makan saya selalu hilang ketika sedang ada masalah				
28					
29	ketika bertengkar dengan rekan kerja, maka tidak akan berlangsung lama				
30	Jika saya bersalah maka saya siap menerima sangsi dari atasan				
31	Ketika sedang banyak masalah, maka fokus kerja saya terganggu				
32	Teguran yang saya dapatkan di kantor akan membuat saya kesal dengan keluarga di rumah				
33	Masalah yang saya hadapi mengganggu jam tidur saya				
34	Saya merasa putus asa ketika banyak masalah yang saya hadapi				

SKALA II**Petunjuk Pengisian**

Berikut ini akan disajikan pernyataan kepada bapak dan ibu yang menggambarkan keadaan diri. Baca dan pahamiilah setiap pernyataan dibawah ini dan kemudian nyatakanlah respon yang sesuai dengan diri bapak dan ibu dengan menggunakan skala dibawah ini:

No	Pilihan Jawaban	Keterangan
1	SS	Sangat Sesuai



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 | S | Sesuai |
| 3 | TS | Tidak Sesuai |
| 4 | STS | Sangat Tidak Sesuai |

Contoh :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
2.	Saya sangat mencintai pekerjaan ini	√			

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah. Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang anda pilih. Pastikan anda menjawab semua pernyataan yang diberikan.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Perkerjaan ini sesuai dengan bidang saya				
2.	Komunikasi atasan dengan saya berjalan kurang baik				
3.	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang positif kepada saya				
4.	Tidak semua pegawai di uin mendapatkan kesempatan untuk di promosikan				
5.	Gaji yang saya terima lebih rendah bila dibandingkan dengan gaji pekerjaan sejenis di lembaga lain				
6.	Saya berkerja sesuai dengan arahan atasan saya				
7.	Arahan yang di sampaikan atasan saya sangat jelas dan mudah di pahami				
8.	Rekan kerja saya, tidak mau berbagi informasi terkait perkerjaan kepada saya				
9.	Saya senang dengan aturan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan)				
10.	Gaji yang yang saya terima belum bisa untuk memenuhi keinginan saya				
11.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik				
12.	Saya merasa suasana pertemanan dengan rekan kerja selalu saja tidak nyaman				

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.

13.	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang terjadi di kampus ini				
14.	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
15.	Saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan ini dengan baik				
16.	Atasan saya bukan termasuk pemimpin yang baik				
17.	Rekan kerja saya memberikan motivasi ketika saya ada masalah				
18.	Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang tidak objektif				
19.	Saya merasa puas dengan gaji saya				
20.	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang di bebankan kepada saya terasa berat				
21.	Atasan saya memberikan motivasi dalam berkerja				
22.	Rekan kerja saya membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami				
23.	Promosi jabatan di kampus ini terbuka dan berjalan dengan baik				
24.	Gaji yang saya terima selalu di bayarkan tepat pada waktunya				
25.	Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
26.	Atasan saya adalah teladan yang baik dalam berkerja				
27.	Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung jawab				
28.	Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil				
29.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja				
30.	Saya kurang nyaman berkerja di tempat ini				
31.	Atasan saya kurang memberikan bimbingan kepada bawahannya				
32.	Rekan kerja saya tidak mau menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami				
33.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				
34.	Sejujurnya saya tidak menyukai pekerjaan ini				
35.	Informasi terkait promosi jabatan di kampus ini tertutup				

SKALA III

**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.

Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan disajikan pernyataan kepada bapak dan ibu yang menggambarkan keadaan diri. Baca dan pahami setiap pernyataan dibawah ini dan kemudian nyatakanlah respon yang sesuai dengan diri bapak dan ibu dengan menggunakan skala dibawah ini:

No	Pilihan Jawaban	Keterangan
1.	SS	Sangat Sesuai
2.	S	Sesuai
3.	TS	Tidak Sesuai
4.	STS	Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya suka menolong orang lain	√			

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah. Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang anda pilih. Pastikan anda menjawab semua pernyataan yang diberikan.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja saya				
2.	Walaupun kami berbeda pendapat, saya tetap menghargai rekan kerja saya				
3.	Mengeluh mengenai pekerjaan adalah hal yang wajar bagi saya				
4.	Saya mematuhi berbagai aturan yang ada di kampus				
5.	Ketika rapat, saya akan datang lebih awal				
6.	Saya keberatan mengangantikan tugas rekan kerja saya				

- 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.

7.	Saya akan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan				
8.	Saya tidak akan mengadukan kesalahan rekan kerja saya kepada atasan, selagi kesalahan tersebut masih dapat di toleransi				
9.	Saya tidak peduli dengan lingkungan saya berkerja				
10.	Saya suka menunda tugas yang di bebaskan kepada saya				
11.	Ketika rekan kerja saya sakit, saya dengan sukarela menggantikan jam kerjanya				
12.	Saya tidak akan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya				
13.	Saya membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi untuk menarik perhatian				
14.	Saya mematikan lampu pada saat sedang tidak di gunakan				
15.	Saya teliti dalam mengerjakan tugas				
16.	Saya tidak ada waktu membantu orang lain				
17.	Saya tidak peduli dengan perasaan rekan kerja saya				
18.	Saya akan cuek saja apabila tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik				
19.	Senam pagi bagi saya tidaklah penting				
20.	Saya akan berusaha untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik				
21.					
22.	Saya akan membantu pegawai baru agar bisa beradaptasi di lingkungan saya berkerja				
23.	Saya tidak peduli dengan rekan kerja saya				
24.	Saya suka mengeluh				
25.	Saya merasa tidak perlu terlibat untuk mewujudkan word class university				
26.	Saya mengerjakan tugas tepat waktu				
27.	Bagi saya yang namanya menolong itu harus ada imbalan				
28.	Saya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif				
29.	Saya kurang update dengan berbagai perkembangan yang ada di kampus				
30.	Saya kesal setiap mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya				

31.	Terkadang saya malas memenuhi undangan rapat				
32.	Saya mengerjakan tugas seadanya				

Trimakasih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN F

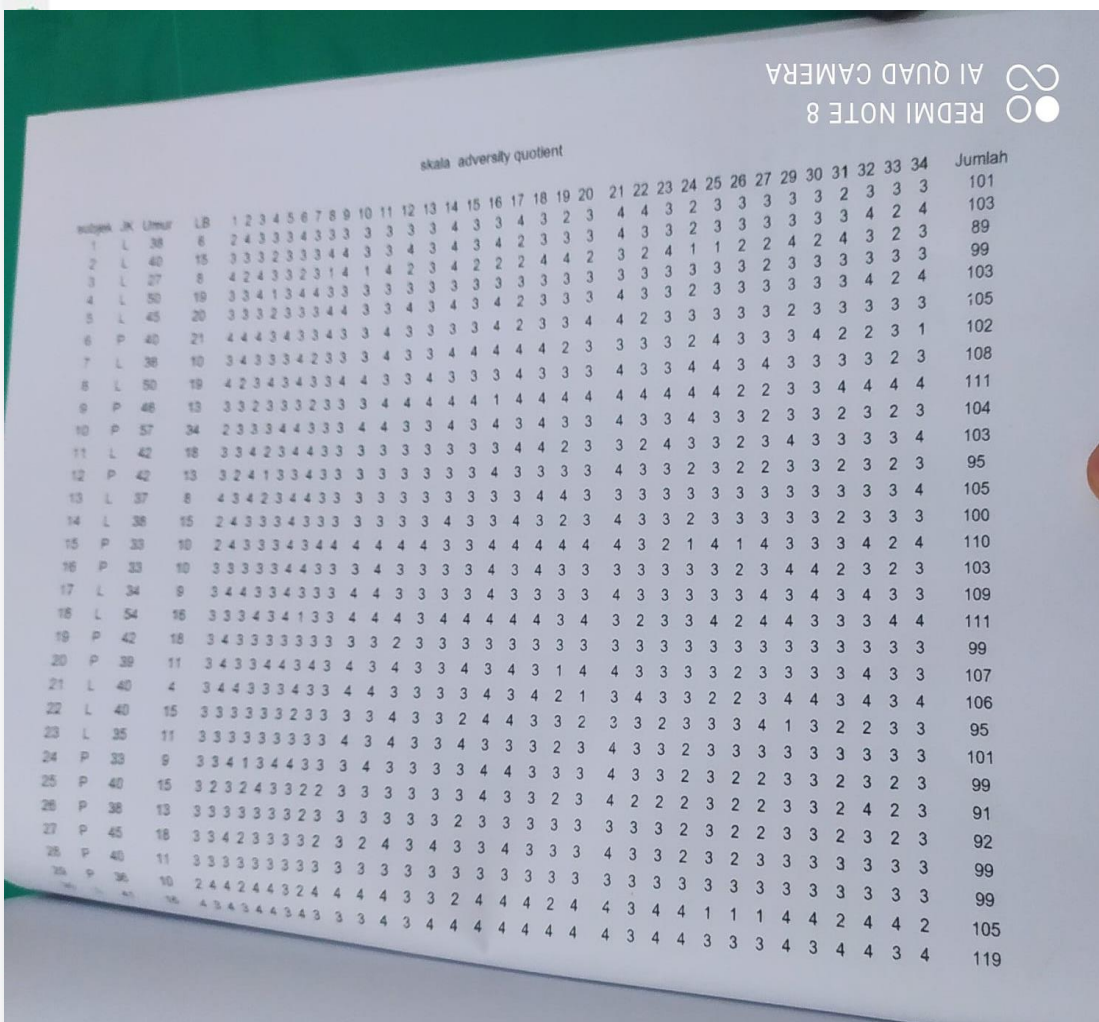
Tabulasi Data Mentah Penelitian

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta

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.



skala adversity quotient

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Jumlah
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	101
2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	103	
3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	89		
4	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	103			
5	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	105				
6	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	102					
7	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	108						
8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	104							
9	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	103								
10	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	105									
11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	100										
12	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	110											
13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	103												
14	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	109													
15	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	111														
16	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	99															
17	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	107																
18	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	106																	
19	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	95																		
20	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	101																			
21	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	99																				
22	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	91																					
23	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	92																						
24	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	99																							
25	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	99																								
26	26	27	28	29	30	31	32	33	34	105																									
27	27	28	29	30	31	32	33	34	105																										
28	28	29	30	31	32	33	34	105																											
29	29	30	31	32	33	34	105																												
30	30	31	32	33	34	105																													
31	31	32	33	34	105																														
32	32	33	34	105																															
33	33	34	105																																
34	34	105																																	



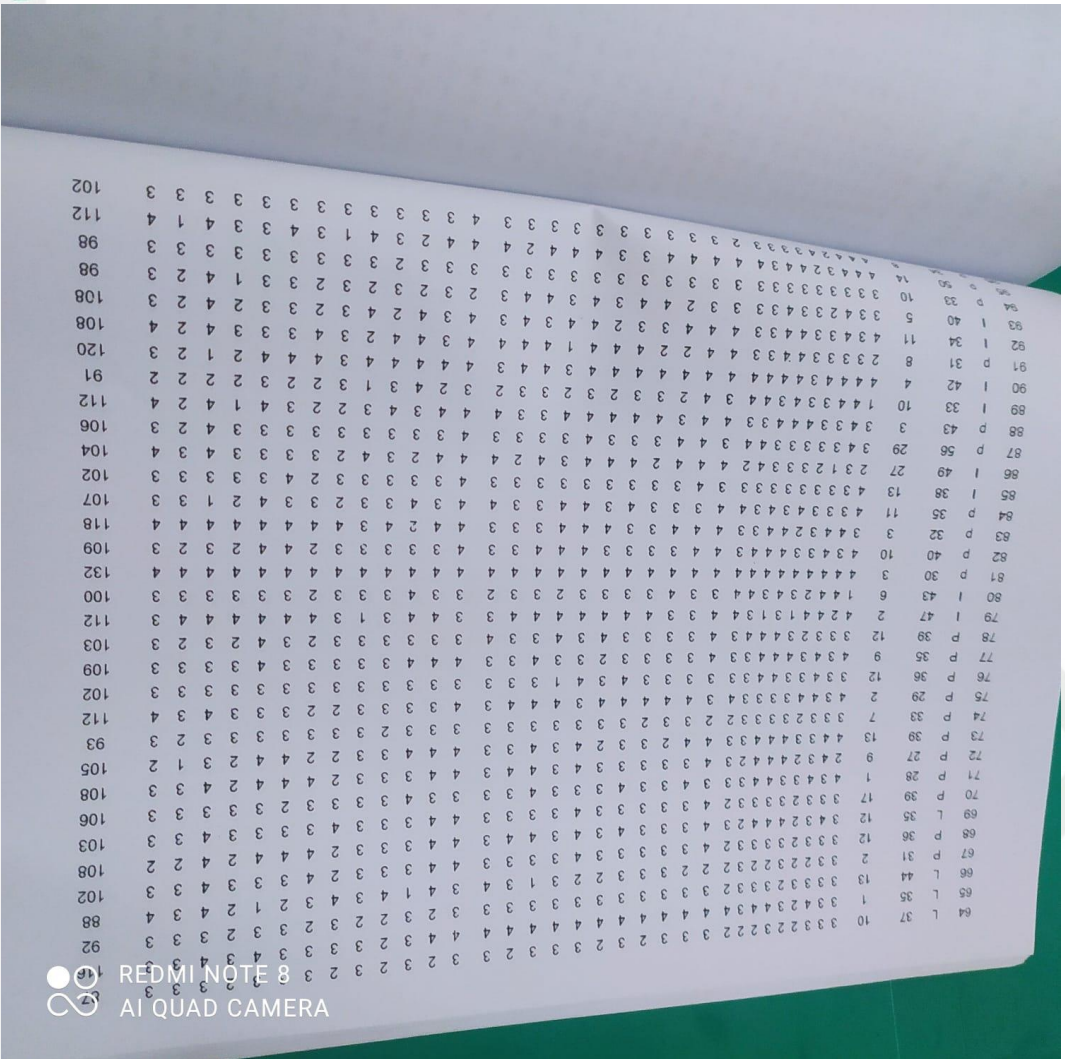
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

© Ha



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN G

Uji Asumsi

Uji linier AQ ke OCB

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.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ocb * aq	167	100.0%	0	0.0%	167	100.0%

Report

aq	Mean	N	Std. Deviation
79.00	76.0000	2	2.82843
81.00	81.2500	4	4.92443
83.00	80.8000	5	2.38747
84.00	79.0000	1	.
85.00	84.6667	3	7.23418
86.00	85.5000	2	3.53553
87.00	86.5000	4	8.18535
88.00	82.0000	3	2.64575
89.00	81.5000	2	7.77817
90.00	84.3333	3	8.32666
91.00	87.5000	2	16.26346
92.00	93.8000	5	5.16720
93.00	93.1667	6	10.10775
94.00	90.0000	3	7.93725
95.00	89.6000	5	4.39318
96.00	100.0000	1	.
97.00	87.0000	5	12.96148
98.00	95.7778	9	7.57921
99.00	98.0000	9	6.44205
100.00	94.7778	9	9.66667
101.00	98.7143	7	5.87975
102.00	92.0000	7	2.08167
103.00	97.5000	12	9.77474
104.00	102.0000	5	8.54400
105.00	102.0000	10	6.56591
106.00	98.6667	3	7.50555
107.00	101.0000	3	13.00000



© Ha

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.

108.00	103.5714	7	9.18073
109.00	106.4000	5	8.44393
110.00	108.0000	2	4.24264
111.00	106.0000	2	.00000
112.00	108.7500	4	5.56028
113.00	103.0000	1	.
114.00	105.0000	1	.
116.00	116.0000	2	2.82843
117.00	76.0000	1	.
118.00	116.0000	1	.
119.00	104.5000	2	14.84924
120.00	104.3333	3	11.50362
122.00	124.0000	1	.
125.00	112.0000	1	.
126.00	120.0000	2	2.82843
129.00	120.0000	1	.
132.00	120.0000	1	.
Total	96.2275	167	11.66122

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ocb * aq	Between Groups	(Combined)	14824.099	43	344.746	5.472	.000
		Linearity	11891.416	1	11891.416	188.746	.000
		Deviation from Linearity	2932.684	42	69.826	1.108	.326
Within Groups			7749.254	123	63.002		
Total			22573.353	166			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
ocb * aq	.726	.527	.810	.657

ivers

tan 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.

Uji linier kepuasan kerja ke OCB

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organization citizenship behavior * Kepuasan kerja	167	100.0%	0	0.0%	167	100.0%

Report

Organization citizenship behavior

Kepuasan kerja	Mean	N	Std. Deviation
81	80.50	2	9.192
82	76.00	1	.
83	102.00	1	.
85	75.00	1	.
86	84.67	3	4.726
87	80.67	3	1.528
88	89.20	5	5.586
89	80.33	3	5.132
90	85.71	7	11.814
91	83.00	3	4.359
92	81.50	2	6.364
93	81.57	7	6.729
94	96.50	4	5.066
95	94.25	8	9.736
96	98.20	5	11.077
97	95.14	7	3.891
98	92.00	8	5.757
99	98.67	6	7.815
100	92.00	3	2.646
101	97.78	9	8.686
102	97.75	8	12.510
103	96.69	13	5.040



© Ha

104	98.20	5	6.535
105	90.40	5	1.517
106	97.13	8	7.120
107	110.67	3	5.132
108	99.75	4	6.076
110	106.33	3	6.658
111	113.50	2	3.536
112	106.00	2	2.828
113	101.50	2	7.778
114	104.00	1	.
115	110.25	4	4.349
116	98.75	4	10.243
119	111.50	2	9.192
120	105.00	1	.
121	112.67	3	5.508
124	111.33	3	15.535
125	119.00	2	1.414
127	118.00	1	.
134	121.00	2	1.414
140	120.00	1	.
Total	96.23	167	11.661

Si

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organization citizenship behavior * Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	15325.804	41	373.800	6.447	.000
		Linearity	11762.724	1	11762.724	202.874	.000
		Deviation from Linearity	3563.080	40	89.077	1.536	.039
Within Groups			7247.550	125	57.980		
Total			22573.353	166			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organization citizenship behavior * Kepuasan kerja	.722	.521	.824	.679

Uji linier kp ke ocb

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organization citizenship behavior * Kepuasan kerja	167	100.0%	0	0.0%	167	100.0%

Report

Organization citizenship behavior

Kepuasan kerja	Mean	N	Std. Deviation
81	80.50	2	9.192
82	76.00	1	.
83	102.00	1	.
85	75.00	1	.
86	84.67	3	4.726
87	80.67	3	1.528
88	89.20	5	5.586
89	80.33	3	5.132
90	85.71	7	11.814
91	83.00	3	4.359



© Ha

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.

92	81.50	2	6.364
93	81.57	7	6.729
94	96.50	4	5.066
95	94.25	8	9.736
96	98.20	5	11.077
97	95.14	7	3.891
98	92.00	8	5.757
99	98.67	6	7.815
100	92.00	3	2.646
101	97.78	9	8.686
102	97.75	8	12.510
103	96.69	13	5.040
104	98.20	5	6.535
105	90.40	5	1.517
106	97.13	8	7.120
107	110.67	3	5.132
108	99.75	4	6.076
110	106.33	3	6.658
111	113.50	2	3.536
112	106.00	2	2.828
113	101.50	2	7.778
114	104.00	1	.
115	110.25	4	4.349
116	98.75	4	10.243
119	111.50	2	9.192
120	105.00	1	.
121	112.67	3	5.508
124	111.33	3	15.535
125	119.00	2	1.414
127	118.00	1	.
134	121.00	2	1.414
140	120.00	1	.
Total	96.23	167	11.661

Sult

Kasim Riau

ANOVA Table

	Sum of Squares	df
Organization citizenship Between Groups (Combined)	15325.804	41



behavior * Kepuasan kerja	Linearity	11762.724	1
	Deviation from Linearity	3563.080	40
Within Groups		7247.550	125
Total		22573.353	166

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organization citizenship behavior * Kepuasan kerja	.722	.521	.824	.679

Normalitas

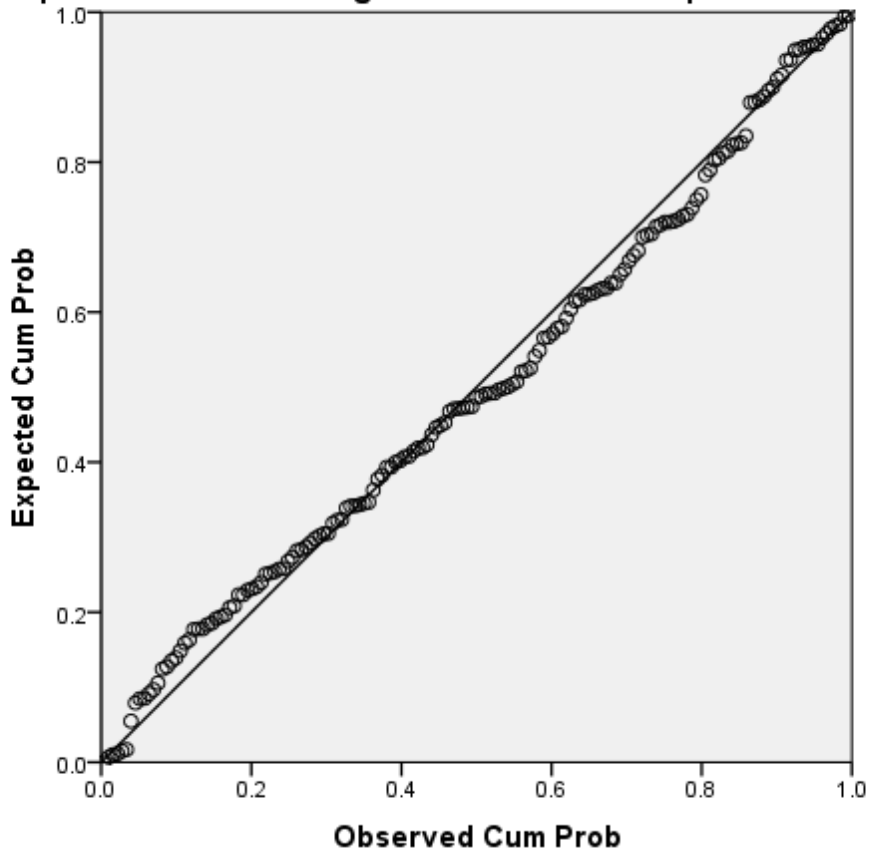
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.18575470
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.053
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

- 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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Organization 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.

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.

LAMPIRAN H

Uji Hipotesis

UIN SUSKA RIAU

Korelasi berganda aq, kp ke ocb

Variables Entered/Removed^a



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.

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kp, aq ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: ocb
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.787 ^a	.620	.615	7.23100	.620	133.858	2	

- a. Predictors: (Constant), kp, aq

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13998.215	2	6999.107	133.858	.000 ^b
	Residual	8575.138	164	52.287		
	Total	22573.353	166			

- a. Dependent Variable: ocb
- b. Predictors: (Constant), kp, aq

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.483	5.819		.255	.799
	aq	.485	.074	.435	6.539	.000
	kp	.453	.071	.422	6.348	.000

- a. Dependent Variable: ocb

Korelasi person aq,ke ocb

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.

Correlations

		Aq	ocb
aq	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	167	167
ocb	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	167	167

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

Korelasi person kp ke ocb

Correlations

		ocb	kp
ocb	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	167	167
kp	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	167	167

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

Korelasi person kp ke ocb

Correlations

		Organization citizenship behavior	Kepuasan kerja
Organization citizenship behavior	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	167	167
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	167	167

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



LAMPIRAN I

ANALISI TAMBAHAN

© 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.

Perdimensi AQ ke OCB

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ocb	96.2275	11.66122	167
pengendalian	27.6467	3.32765	167
asalusul	24.8743	2.90239	167
jangkauan	29.9102	3.32900	167
dayatahan	18.0958	2.37008	167

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12551.642	4	3137.911	50.724	.000 ^b
	Residual	10021.711	162	61.862		
	Total	22573.353	166			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), dayatahan, jangkauan, asalusul, pengendalian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	15.000	5.950		2.521	.013	3.251	26.750
	pengendalian	1.248	.305	.356	4.090	.000	.645	1.851
	asalusul	1.579	.327	.393	4.833	.000	.934	2.224
	jangkauan	.183	.296	.052	.619	.537	-.401	.767
	dayatahan	.109	.389	.022	.279	.781	-.660	.877

a. Dependent Variable: ocb

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perdimensi kp ke ocb

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ocb	96.2275	11.66122	167
perkerjaan	24.8563	3.26588	167
atasan	18.0240	2.64108	167
teman	21.6287	2.59167	167
promosi	20.9641	3.41487	167
gaji	16.1856	2.93016	167

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15251.688	5	3050.338	67.076	.000 ^b
	Residual	7321.665	161	45.476		
	Total	22573.353	166			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), gaji, teman, promosi, perkerjaan, atasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations	
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order
1	(Constant)	16.349	5.172		3.161	.002	6.135	26.563		
	perkerjaan	1.643	.259	.460	6.353	.000	1.133	2.154	.778	.448

atasan	.484	.337	.110	1.435	.153	-.182	1.150	.690	.112
teman	1.385	.340	.308	4.067	.000	.712	2.057	.740	.305
promosi	-.186	.169	-.054	-1.098	.274	-.520	.148	.159	-.086
gaji	.262	.206	.066	1.275	.204	-.144	.668	.351	.100

a. Dependent Variable: ocb

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.



LAMPIRAN J

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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 : B-481E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2021 Pekanbaru, 28 April 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Plt. Rektor UIN SUSKA Riau
c.q. Kabag Kepegawaian UIN SUSKA Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Sugeng Saputra
NIM : 21960210010
Jurusan : Psikologi S2
Semester : V (Lima)

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

"Hubungan Adversity Quotient, dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim"

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.



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



 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

 جامعة السلطان شريف قاسم الاسلاميه رايو

 STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Jl. H. R. Sudarsono KM 12 No. 125 Tuahmalutan Tampar - Pekanbaru 28283 PO Box 1004

 Telp. 0781-882051 Fax. 0781-882052 Web www.uin-suska-riau.ac.id E-mail: uin@uin-suska-riau.ac.id

Nomor : B-109/Un.04/WR.1/TL.00/06/2021
 Surat : Brasa
 Lampiran :
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 02 Juni 2021

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas _____
 Kabag _____
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat, menindaklanjuti surat nomor B-481E/Un.04/F.VL/PP.00.9/04/2021 tanggal 28 April 2021 hal Mohon izin Riset dan Pengambilan Data Tugas Akhir/Skripsi, maka kami minta kepada Saudara agar dapat membantu Penelitian nama tersebut di bawah ini

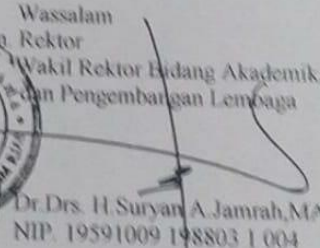
Nama : Sugeng Saputra
 NIM : 21960210010
 Program Studi : Psikologi S2

Untuk dapat melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data guna mendapatkan Data dan Informasi yang terkait dengan Judul Penelitian "Hubungan Adversity Quotient, dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Universitas Islam Negeri Sultan Sayrif Kasim" pada unit kerja saudara.

Demikianlah kami sampaikan atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Wassalam

 Rektor
 Wakil Rektor Bidang Akademik,
 dan Pengembangan Lembaga


 Dr. Drs. H. Suryan A. Jamrah, MA
 NIP. 19591009 198803 1 004

Tembusan:
 Yth. Plt. Rektor UIN Suska Riau.

Agp-Akd.182/ah/su/06/2021



LAMPIRAN K

Riwayat Hidup

© 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Sugeng Saputra, M.Psi., lahir di desa Rumbai Jaya pada tanggal 21 Mei 1995. Merupakan anak pertama dari empat bersaudara pasangan Bapak H. Zainul Arifin dan Ibu Halimah. Ayahnya adalah seorang petani kopra dan ibunya sebagai ibu rumah tangga, dari ayah, penulis banyak belajar dari kerasnya kehidupan. Seperti anak petani lainnya, sedari kecil tempat bermainnya adalah kebun bersama tanaman dan hewan ternak. Hal tersebut terbawa sampai sekarang, dimana di perkarangan penulis

dipenuhi dengan berbagai tanaman palawija dan buah-buahan. Adapun riwayat Pendidikan penulis adalah sebagai berikut:

1. SD Negeri 043 Rumbai Jaya, Kempas, kab. Indragiri Hilir
2. SMP Negeri 1 Kempas, Kab. Indragiri Hilir
3. SMA Negeri 2 Enok, Kab. Indragiri Hilir
4. Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Magister Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama sekolah di SMA Negeri 2 Enok, Penulis tercatat pernah menjadi lulusan terbaik 2 dalam pengambilan tanda tingkat laksana, selain itu juga penulis pernah mendapat juara 3 dalam pementasan drama di kecamatan Enok, Kab. Indragiri Hilir.

Waktu kuliah S1 Psikologi, penulis tercatat pernah menjadi ketua HMJ PIOS, dan UKMF PDC-Insight. Selama kuliah di program magister psikologi penulis menjadi satu-satunya laki-laki dalam peminatan konsentrasi psikologi industri dan organisasi. Peneliti telah menerbitkan

satu jurnal dengan judul: *Studi Komparatif Tingkat Adversity Quotient Berdasarkan Pangkat Anggota (Member) HNI-HPAI.*

Kemudian, peneliti telah menikah dengan seorang wanita bernama Puji Rahayu, STr. Keb. Dari pernikahan ini peneliti di karunia seorang putra Bernama Muhammad Arkana As'ary. Penulis yang ramah dan mudah tersenyum ini dapat di hubungi melalui email sugeng saputra36@gmail.com

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.