

**HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN DENGAN  
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PKS SINDORA SERAYA  
ROKAN HILIR**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk  
Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi



Oleh:

**NURUL AZNI**  
**11860121514**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN DENGAN  
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PKS SINDORA SERAYA  
ROKAN HILIR**

Oleh :

**NURUL AZNI**  
**11860121514**

**SKRIPSI**

**Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan pada sidang  
panitia ujian strata satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam  
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Pekanbaru, <sup>30</sup> November 2022

Pembimbing

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGESAHAN PENGUJI**

**Skripsi yang ditulis oleh** :  
**Nama Mahasiswa** : NURUL AZNI  
**NIM** : 11860121514  
**Judul Skripsi** : Hubungan Antara Kepercayaan Pada Pimpinan dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir

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

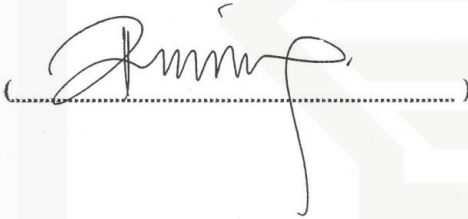
**Diuji pada :**

**Hari/Tanggal** : Rabu / 28 Desember 2022

**Bertepatan dengan** : .....

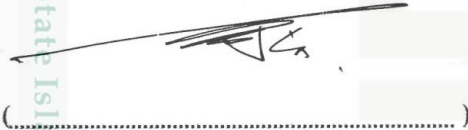
**TIM PENGUJI**

**Ketua,**

  
.....)

**Ricca Angreini Munthe, M.A**  
**NIP. 19850819 201903 2 010**

**Sekretaris,**

  
.....)

**H. Jhon Herwanto, M.Si**  
**NIP. 197010 30199903 1 004**

**Penguji 1,**

  
.....)

**Dr. Hijriati Cucuani, M.Psi**  
**NIP. 198210 18200901 2 007**

**Penguji II,**

  
.....)

**Linda Aryani, M.Si**



Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul Azni  
 NIM : 11860121514  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Siakang, 16 Juli 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : Psikologi  
 Prodi : Psikologi  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Klubungin Antara Keperawatan dan Pimpinan Dengan Keterlibatan Kerja  
 Pada Yayasan PKS Sitaru Seraya Pedan Hilir

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Januari 2023  
 Surat pernyataan



Nurul Azni  
 NIM : 11860121514

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

**MOTTO**

*"Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya"*

(QS. Al-Baqarah, 286)

*"Dalam hidup ini, ada banyak rintangan diluar pikiran kita tetaplah jalani sampai akhirnya kamu berada pada titik tenang"*

(Nurul Azni)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Terucap syukur Alhamdulillah atas karunia-Mu, Ya Allah

Tanpa kemudahan yang Engkau berikan kepada hambamu ini.

Maka tidak akan mungkin hamba sampai ketahap ini.

Karya yang telah lama kunantikan, akhirnya terselesaikan juga

karya ini kupersembahkan untuk:

kedua orang tua tercinta

**Ayahanda Syafriangono dan Ibunda Suriyanti**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalammu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh,*

*Alhamdulillah* robbil'alamin, segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat serta inayah-Nya, yang karena-Nya, penulis diberikan kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara Kepercayaan Pada Pimpinan dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir”** guna memenuhi salah satu syarat mengikuti ujian Seminar Hasil untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Kemudian shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW, semoga kita mendapatkan syafa'atnya di akhirat nanti.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, petunjuk, dan bimbingan selama penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M. Pd., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M. Ag., M. Si., Ibuk Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M. Si dan Ibuk Dr. Yusnelita Muda, S.Si., M.Sc., selaku Wakil Dekan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

I, II, dan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Sri Wahyuni, M. A., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Prodi dan Ibu Desma Husni, S.Pd.I, S.Psi., MA, Psikolog, selaku Sekretaris Prodi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Sri Wahyuni, M. A., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Bapak H. Jhon Herwanto, S.Psi. M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada bapak atas ilmu, waktu, motivasi, dan nasehat yang bapak berikan selama membimbing penulis dari Teknik Penulisan Proposal (TPP) hingga skripsi ini selesai.
7. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi selaku Penguji I peneliti mengucapkan terimakasih karena telah banyak memberikan saran dan masukan selama penulis melewati proses demi proses penyusunan skripsi.
8. Ibu Linda Aryani M.Si selaku Penguji II peneliti mengucapkan terimakasih karena telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
9. Ibu Ricca Anggreini Munthe, S.Psi, M.A selaku Ketua penguji peneliti mengucapkan terimakasih karena telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Semoga semua yang telah diberikan menjadi bekal untuk kehidupan penulis dan sebagai ladang amal jariyah bagi Bapak dan Ibu Dosen.

11. Seluruh Staff dan Pegawai yang telah membantu penulis dalam mengurus segala administrasi yang diperlukan selama perkuliahan.
12. Teristimewa, terimakasih sebesar-besarnya kedua orangtua, Superhero ku, Ayahnda Syafriangono, wanita paling baik dan sabar Ibuku Suriyanti yang selalu berdoa dan berusaha tanpa kenal lelah untuk membahagiakan anak-anaknya.
13. Teristimewa, terimakasih sebesar-besarnya ibu dan paman. Juli murni, Gunawan dan Albonza S.E yang telah selalu mensupport peneliti.
14. Terimakasih adik-adikku Nisa Bela, Haydan Hanafis, Hazan Salman dan keluarga besar dimanapun berada, Terimakasih atas kasih sayang, pengorbanan, dukungan, do'a, dan motivasi untuk mampu bertahan dalam kondisi apapun. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai salahsatu bentuk pembuktian dari rasa syukur dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kelak penulis dapat menjadi seperti yang keluarga harapkan.
15. Terimakasih kepada Manager, HRD, KTU Staff, dan Karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi.
16. Terimakasih kepada Merry Shopia, Risma wati, Yulia Khairun Nikmah, Meri Ade, Rizky Afrida Sari, Riska Anggraini, Wilda Tiara yang sama-sama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berjuang mendapatkan mimpi kita masing-masing sejak bangku SMA dimulai.

17. Terimakasih kepada teman-teman kelas C Psikologi 2018 yang sudah bersama melewati perkuliahan ini dengan tawa dan sedih.
18. Terimakasih kepada Vioni Safhira, Aulia Hafifah, Angga Saputra, Riplado Hanif , Rio Wirawibowo dan Farras Hasyim yang sama-sama berjuang dari awal kuliah sampai sekarang untuk mendapatkan gelar.
19. Terimakasih kepada teman-teman KKN Desa Mukti Jaya, Wak Uli, Wak Made, Wak Putri, Wak Dewi, Mbak ijak, Iki, Ika, Sukri, Aldo, Syafiq dan Iyan yang memberikan warna baru dalam kehidupan peneliti.
20. Terimakasih pada teman-teman seperbimbingan yang selalu saling membantu.
21. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah menjadi bagian dari setiap perjalanan dan perjuangan penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi. *Jazakumullah Khairan Katsiran.*

Pekanbaru, November 2022

Nurul Azni



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Keaslian Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kepercayaan Pada Pimpinan .....	1
1. Pengertian Kepercayaan Pada Pimpinan .....	11
2. Dimensi yang mendasari kepercayaan .....	12
3. Faktor Kepercayaan.....	15
B. Keterikatan Kerja.....	17
1. Pengertian Keterikatan Kerja.....	17
2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja .....	19
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja .....	20
C. Kerangka Berpikir.....	21
D. Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	25

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	25
C. Definisi Operasional .....	25
D. Subjek Penelitian .....	26
1. Populasi .....	26
2. Teknik pengambilan sampling .....	27
3. Sampel .....	27
E. Metode Pengumpulan Data .....	28
F. Uji Coba Alat Ukur .....	30
G. Validitas dan Reabilitas .....	30
1. Validitas .....	30
2. Uji Daya Beda .....	31
3. Reliabilitas .....	35
H. Teknik Analisis Data .....	36

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Penelitian .....	38
B. Hasil Penelitian .....	39
1. Deskripsi Subjek .....	39
2. Uji Asumsi .....	40
a. Uji Normalitas .....	40
b. Uji Linearitas .....	42
3. Uji Hipotesis .....	42
4. Kategorisasi Data Penelitian .....	44
a. Skala Kepercayaan Pada Pimpinan .....	44
b. Skala Keterikatan Kerja .....	46
C. Pembahasan .....	47

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	51

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>
-----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blueprint Skala Kepercayaan pada Pimpinan (sebelum <i>try out</i> ).....	29
Tabel 3.2	Blueprint Skala Keterikatan Kerja (sebelum <i>try out</i> ) .....	30
Tabel 3.3	Blueprint Skala Kepercayaan pada Pimpinan (sesudah <i>try out</i> ).....	33
Tabel 3.4	Blueprint Skala Keterikatan Kerja (sesudah <i>try out</i> ).....	34
Tabel 3.5	Blueprint Skala Kepercayaan pada Pimpinan (untuk penelitian).....	35
Tabel 3.6	Blueprint Skala Keterikatan Kerja (untuk penelitian) .....	35
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur .....	36
Tabel 4.1	Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.2	Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3	Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas .....	41
Tabel 4.5	Hasil Uji Linearitas .....	42
Tabel 4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	43
Tabel 4.7	Pedoman Interpretasi .....	43
Tabel 4.8	Norma Kategorisasi .....	44
Tabel 4.9	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Kepercayaan pada Pimpinan .....	45
Tabel 4.10	Kategorisasi Variabel Kepercayaan pada Pimpinan .....	45
Tabel 4.11	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Keterikatan Kerja.....	46
Tabel 4.12	Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja .....	46



**DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN A : Validasi Alat Ukur ..... 58

LAMPIRAN B : Skala *Try Out* ..... 83

LAMPIRAN C : Tabulasi Data *Try Out* ..... 91

LAMPIRAN D : Uji Reliabilitas ..... 100

LAMPIRAN E : Skala Penelitian ..... 109

LAMPIRAN F : Tabulasi Data Penelitian ..... 117

LAMPIRAN G : Uji Normalitas ..... 124

LAMPIRAN H : Uji Linearitas ..... 126

LAMPIRAN I : Uji Hipotesis..... 128

LAMPIRAN J : Kategorisasi Data ..... 130

LAMPIRAN K : Surat Perizinan..... 135

LAMPIRAN L : Biodata Peneliti ..... 142

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PKS SINDORA SERAYA ROKAN HILIR

Oleh:  
**Nurul Azni**

[Nurulazni935@gmail.com](mailto:Nurulazni935@gmail.com)

**Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

### ABSTRAK

Peran serta karyawan sangat penting bagi efektivitas organisasi. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang tidak hanya handal, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen, serta bersedia untuk memberikan kinerja lebih bagi organisasi, atau biasa disebut dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat hubungan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir. Subjek penelitian ini berjumlah 42 Karyawan yang ditentukan dengan menggunakan teknik *Accidental sampling*. Penelitian dikumpulkan dengan menggunakan dua skala yaitu skala kepercayaan pada pimpinan Mishra & Mishra (2008) dan skala keterikatan kerja Schaufeli & Bakker (2004). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment* dibantu dengan SPSS for Windows 26.0. penelitian ini menghasilkan korelasi  $r = 0,632$  dengan nilai signifikansi  $P = 0,000 < 0,01$ ). Hasil analisis data penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir.

**Kata Kunci :** Keterikatan Kerja, Kepercayaan pada Pimpinan

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN TRUST IN LEADERS AND WORK EMPLOYMENT ENGAGEMENT ON PKS EMPLOYEES SINDORA SERAYA ROKAN HILIR**

By:  
**Nurul Azni**

[Nurulazni935@gmail.com](mailto:Nurulazni935@gmail.com)

**Faculty of Psychology**

**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

### **ABSTRACT**

Employee participation is critical to organizational effectiveness. Employees in question are employees who are not only reliable, but also have loyalty and commitment, and are willing to provide more performance for the organization, or commonly referred to as employees who have work engagement. This study aims to determine the relationship between trust in leaders and work engagement among PKS Sindora Seraya Rokan Hilir employees. The hypothesis in this study is that there is a relationship between trust in leaders and work engagement for PKS Sindora Seraya Rokan Hilir employees. The subjects of this study were 42 employees who were determined using the accidental sampling technique. Research was collected using two scales, namely the trust scale in leaders Mishra & Mishra (2008) and the work engagement scale of Schaufeli & Bakker (2004). The data analysis technique used is Pearson product moment correlation analysis assisted by SPSS for Windows 26.0. This study resulted in a correlation of  $r = 0.632$  with a significance value of  $P = 0.000 < 0.01$ . The results of the research data analysis show that there is a significant relationship between trust in the leadership and work engagement of PKS Sindora Seraya Rokan Hilir employees.

**Keywords:** Work Engagement, Trust in Leaders

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Tiap industri ataupun perusahaan yang bergerak di bidang jasa/barang tentunya membutuhkan keberadaan para karyawan yang menempati suatu bidang maupun departemen yang jumlahnya tentu cukup banyak. Bersumber dari ketetapan yang tertulis dalam UU No. 13 Tahun 2003 yakni pada Bab 1 Pasal 1 (ayat 2) mengenai ketenagakerjaan menerangkan, “tenaga kerja ialah seorang wanita ataupun laki-laki yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Selain itu para tenaga kerja kemudian dikenal dengan sebutan karyawan yakni elemen penting dari seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai kewajiban dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), sebab SDM ini menjadi elemen utama dalam pergerakan perusahaan. Hal ini relevan dengan penelitian Ellitan (2007), dalam hasil penelitiannya yang mengatakan bila SDM harus dikelola secara tepat dan efektif oleh pihak perusahaan supaya bisa diciptakan suatu kompetensi untuk perusahaan itu sendiri. Selanjutnya, didukung oleh Bakker & Leiter (2010), dalam penelitiannya yang menerangkan bila proses pengelolaan SDM diantaranya yakni kesempatan pengembangan diri, dukungan sosial, penyediaan otonomi dijalankan dengan tujuan supaya para karyawannya bisa mengembangkan sikap loyalitas kepada perusahaan. Loyalitas karyawan ialah salah satu yang mempengaruhi



kinerja perusahaan sebagai tercapainya tujuan dari perusahaan untuk meningkatkan keterikatan kerja.

Keterikatan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi mental yang positif pada karyawan dan memuaskan semua yang berkaitan dengan pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa ciri yaitu, semangat, dedikasi dan penghayatan (Schaufeli & Bakker, 2004). Menurut Schmidt (2004) mengartikan engagement sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan. Engagement mengacu kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Engagement akan melibatkan pekerja untuk bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan (Clifton & Anderson, 2002)

*Work engagement* tidak terbentuk dengan sendiri, namun terdapat faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja, yakni *job resource* dan *personal resource*. Faktor *job resource* yang di dalamnya mencakup faktor lingkungan, diantaranya yakni organisasional, sosial, fisik, dan di sisi lain yang di dalamnya mencakup kondisi psikologis seseorang seperti *self esteem*, *resiliency*, *self efficacy*, *optimism*. Sementara *personal resource* diartikan sebagai evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan ketahanan mental megacu pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya (Bakker & Demerouti, 2008). Hal ini membuat variabel keterikatan kerja memiliki hubungan dengan kepercayaan terhadap pemimpin, suatu hal yang berkaitan dengan pribadi seseorang tersebut atau dapat dikatakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

merupakan bagian dari salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *personal resource*.

Sebuah perusahaan saat ini membutuhkan karyawan yang memiliki tanggung jawab untuk berusaha menyelesaikan tugas, merasa terlibat dalam suatu pekerjaan serta bekerja dengan penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Namun, fenomena yang terjadi di PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sindora Seraya Rokan Hilir masih ditemukan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah. Hal ini didapati pada saat wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir yang berinisial TR, NZ, dan Kepala Tata Usaha yang menggambarkan fenomena permasalahan keterikatan kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan pada dua orang karyawan yaitu TR, NZ dan Kepala Tata Usaha PKS Sindora Seraya Rokan Hilir pada tanggal 23 November 2021, ditemukan bahwa beberapa karyawan menunjukkan keterikatan kerja yang rendah, Permasalahan yang terjadi merupakan permasalahan yang lazim ditemukan pada karyawan di tempat kerja seperti; TR mengaku cenderung sering menonton di saat jam kerja, suka menunda-nunda pekerjaan dan perasaan-perasaan seperti ingin cepat pulang atau tidak sabar dalam menantikan hari libur. Selain itu, karyawan juga merasa tidak bersemangat untuk berangkat kerja sehingga sering berangkat terlambat. TR mengatakan bahwa sering kurang fokus dalam bekerja karena memikirkan hal lain, seperti keluarga di rumah dan ingin cepat pulang. Hal tersebut membuat TR tidak menghayati pekerjaannya sehingga terkadang pekerjaannya selesai dengan kurang maksimal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Permasalahan keterikatan kerja rendah juga terlihat berdasarkan hasil wawancara dengan NZ mengatakan tidak bersemangat untuk bekerja sehingga kadang suka datang terlambat, bermain handphone di waktu jam kerja dan menundakan pekerjaannya. NZ mengaku terkadang konsentrasinya terpecahkan memikirkan permasalahan ekonomi dan keluarga. Selain itu, Pernyataan ini didukung oleh daftar absen yang diberikan oleh KTU (Kepala Tata Usaha) bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat. Tercatat pada tanggal 23 November 2021 terdapat 38 dari 100 karyawan (38%) melakukan ketelambatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan, salah satu yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah kepercayaan pada pimpinan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Sari (2013) membuktikan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Selain itu, penelitian Aidina, Nabila dan Unika (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja. Kepercayaan pada pimpinan berarti karyawan merasakan bahwa pemimpin dapat dipercaya dan dianggap bisa memberi manfaat untuk karyawan (Regiaa, Nurtjahjanti & Putra, 2007).

Rasa percaya (kepercayaan) kepada pimpinan yakni suatu jalinan relasi antara bawahan dengan pimpinannya yang didasarkan pada sikap seperti adanya persamaan, keandalan, komitmen, kerjasama, serta menghormati. Bila karyawan mempunyai kepercayaan terhadap pimpinannya maka akan berdampak baik dalam peningkatan keterikatan kerja para karyawan (Mayer dkk, 1995). kepercayaan ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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

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

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

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

menjadi faktor penting serta berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja. Dalam hal ini, seorang pimpinan mempunyai peranan besar untuk menumbuhkan rasa kepercayaan karyawannya. Bila pimpinan dipercayai para karyawannya, maka karyawan tersebut dengan sukarela bekerja serta berlapang hati menghadapi tindakan pimpinannya itu tanpa khawatir terhadap kepentingan dan hak-haknya bila dirugikan.

Bila suatu kepercayaan yang terjalin antara pekerja dan pimpinannya makin besar, maka makin tingginya kualitas dalam berkomunikasi, pemahaman terhadap tujuan, serta makin akuratnya pertukaran informasi (Mayer & Schoorman, 1995). Namun bila yang terjadi sebaliknya, dimana pihak bawahan tidak mempunyai kepercayaan maka pimpinan pun merasa kesusahan dalam proses penyelesaian seluruh tugasnya. Menurut pendapat Agri (2008) yang menyatakan bila keberhasilan antara bawahan dan pimpinan ditentukan oleh adanya rasa saling terbuka dan kepercayaan antara dua pihak yakni pekerja dengan pimpinannya.

Hasil penelitian Prasetyo, dkk. (2018) memperlihatkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada aspek kepercayaan pada pemimpin terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan semakin baik atau tepatnya kepercayaan terhadap pimpinan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, tidak terbukti atau tidak dapat diterima. Artinya penerapan kepercayaan kepada pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember tidak mempengaruhi kinerja para karyawan. Dari pernyataan tersebut memiliki relevansi dengan penelitian Wibowo (2006) 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.

menjelaskan tidak adanya pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk mengkaji guna untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sindora Seraya Rokan Hilir. Untuk itu, peneliti mengangkat penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kepercayaan Pada Pimpinan Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir”.

### **B. Rumusan Masalah**

Bersumber dari pemaparan tersebut, adapun rumusan masalahnya yakni “apakah ada hubungan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni guna membuktikan mengetahui hubungan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir.

### **D. Keaslian Penelitan**

Tentang keterikatan kerja dan kepercayaan pada pimpinan yang dilakukan oleh peneliti sebeumnya antara lain:

1. Penelitian Aidina, N. R., & Prihatsanti, U (2018) berjudul Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Witel Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik JIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja. Sampel Penelitian adalah Karyawan di PT Telkom Witel Semarang. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan menggunakan variabel bebas dan terikat yaitu kepercayaan pada pimpinan dan keterikatan kerja. Perbedaan pada penelitian ini ialah teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini menggunakan teknik Cluster random sampling sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan non random sampling atau accidental sampling. subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Witel Semarang sedangkan penelitian yang akan dilakukan Karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Penelitian yang dilakukan Oleh Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua – Bali. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Kepercayaan pada pemimpin berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan menggunakan variabel bebas dan terikat yaitu kepercayaan pada pimpinan dan keterikatan kerja. Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah subjek, subjek pada penelitian ini adalah PT. Bali Bijaksana Nusa Dua – Bali sedangkan penelitian yang akan dilakukan karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Selanjutnya penelitian menggunakan variabel bebas mencakup 3 variabel sedangkan penelitian selanjutnya hanya satu variabel bebas. dan teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *simple random sampling* sedangkan penelitian selanjutnya *non random sampling* berupa *accidental sampling*.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nayasari, R. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2020) yang berjudul Hubungan Antara Kepercayaan Pada Atasan Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan pada atasan dengan keterikatan kerja pada anggota brimob. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian selanjutnya yaitu subjek penelitian ini berjumlah 60 orang dari total populasi 219 orang. Sedangkan penelitian selanjutnya subjek penelitiannya 42 orang dari total populasi 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling* sedangkan, penelitian selanjutnya *accidental sampling*.
4. Penelitian Prasetyo Dkk (2018), berjudul Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Pada hasil penelitiannya ditemukan bila terdapat pengaruh signifikan Kepercayaan pada pimpinan, mutasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja, mutasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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





namun pengaruh kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas variabel bebas kepercayaan pada pimpinan. Namun, perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel tergantung dan subjek penelitiannya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Dian Sari (2014) yang berjudul *Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Work Engagement*. Disimpulkan bahwa ada pengaruh positif kepercayaan pada pimpinan terhadap *work engagement*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan menggunakan variabel bebas dan terikat yaitu kepercayaan pada pimpinan dan keterikatan kerja dan teknik pengambilan sampel sama-sama menggunakan *accidental sampling*. perbedaannya sampel penelitian ini dengan penelitian selanjutnya, sampel penelitian ini 141 karyawan sedangkan penelitian selanjutnya 42 karyawan dan lokasi tempat penelitian yang berbeda.

### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Bersumber dari rincian tujuan tersebut, terdapat beberapa manfaat penelitian diantaranya yakni:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dibidang psikologi, terutama dalam Psikologi Industri Dan Organisasi mengenai teori yang berkaitan dengan kepercayaan pada pimpinan 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keterikatan kerja pada karyawan. Sehingga dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian hal yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi mengenai kepercayaan pada pimpinan dan keterikatan kerja. Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada karyawan bahwa kepercayaan pada pimpinan dan keterikatan kerja berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepercayaan pada pemimpin

##### 1. Pengertian Kepercayaan pada pemimpin

Mayer, dkk.(1995), mendefinisikan dari kepercayaan secara luas ialah suatu kemauan individu untuk menjadi rentan (*vulnerable*) pada perlakuan individu/pihak lainnya dimana diharapkannya sesuatu yang bersifat positif dari perlakuan tersebut. Dalam hal ini terdapat dua poin penting yakni harapan positif dan kemauan untuk menjadi rentan, yang menjadi suatu risiko atas adanya ketidakpastian.

Menurut Mayer dkk. (1995), bila diimplementasikan dalam jalinan hubungan antara bawahan dan pimpinan, diperkirakan adanya fungsi kepercayaan pada pemimpin terhadap *integrity*, *benevolence*, *ability* yang dimiliki pimpinan. rangkaian karakteristik, kompetensi, serta keterampilan yang memberi kemungkinan bagi pihak tertentu. untuk berpengaruh dalam domain yang khusus (spesifik) disebut pengertian *ability*. Sedangkan, seberapa jauh satu pihak (*trustee*) meyakini dalam menjalankan sesuatu tindakan terhadap pihak lainnya yang dipercayai (*trustor*) disebut definisi *benevolence*. Selanjutnya, suatu persepsi *trustor* yang dilekati oleh *trustee* terhadap serangkaian prinsip bila *trustor* menemukan penerimaan disebut pengertian *integrity*. Adapun kekurangan yang dimiliki konsep ini ialah belum bisa mengungkap tentang bagaimana harapan positif tersebut bisa dihasilkan (Chugtai, 2010).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Konsep Mishra dan Mishra (2008) dikenal dengan istilah ROCC *trust* (*reliability, openness, competence dan compassion*). ROCC *trust* menjadi kunci elemen yang mempengaruhi seseorang untuk dapat mempercayai pemimpinnya (Mishra & Mishra, 2008). Melalui studi-studi penelitian selama hampir dua dekade, Mishra dan Mishra mengidentifikasi empat fondasi kuat bagi individu untuk dapat mempercayai pemimpinnya ataupun orang lain, yaitu didasarkan pada ROCC *trust*. Kepercayaan ialah kemauan seseorang untuk menjadi sensitif terhadap karyawan lainnya namun, karyawan tersebut harus memiliki keyakinan yang bersifat *reliability, openness, competence dan compassion* (Mishra & Mishra, 2008).

Sebuah keyakinan pada kemampuan individu ketika melaksanakan tugasnya disebut definisi dari kepercayaan. Bersumber dari pendapat Ferres et al. (2004) yang mengategorikan aspek kepercayaan menjadi 3 bentuk, diantaranya yakni kepercayaan teman kerja, kepercayaan atasan, serta kepercayaan organisasi. Suatu rasa percaya pekerja kepada pemimpin serta tindakan-tindakan organisasi disebut pengertian kepercayaan organisasi. Suatu kepercayaan yang muncul terhadap pemimpin organisasi yang bisa memudahkan seseorang dalam melakukan interaksi dengan karyawannya disebut definisi dari kepercayaan pada atasan. Sedangkan sikap saling percaya antar individu dalam sebuah organisasi disebut dengan kepercayaan rekan kerja.

Menurut Dirks (2000), suatu keyakinan (pengharapan) jika seorang karyawan bisa mempercayai perkataan sekaligus tindakan pimpinannya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

disebut sebagai kepercayaan pada pimpinan. Dimana pernyataan ini sejalan dengan konsep Meyer et al. (1995), yang menerangkan bila aspek kepercayaan kepada pimpinan merupakan wujud rasa percaya karyawan kepada pimpinannya sehingga karyawan tersebut rentan terhadap tindakan pimpinan sebab mereka sudah meyakini bila tidak akan diselewengkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan pada pimpinan adalah kemauan karyawan untuk menjadi rentan terhadap karyawan lainnya berdasarkan keyakinan bahwa karyawan tersebut memiliki sifat yang reliabel, terbuka, peduli dan kompoten.

## 2. Dimensi yang mendasari kepercayaan

Adapun konseptualisasi dari aspek kepercayaan diantaranya yakni (Mishra & Mishra, 2008):

### a. *Reliability*

Individu bisa disebut *reliable* yakni ketika dirinya bertindak dalam cara yang bersifat tetap (konsisten) & seimbang. Dirinya memiliki tanggung jawab ketika bertindak sebagaimana yang dikatakannya hendak dilakukan. Bertindak bila mempunyai kemauan serta akan memperlihatkannya bila terdapat keinginan serta bisa diandalkan. Dimana dengan memperhatikan aspek lain yang penting untuk individu lainnya serta menjadi sumber keseimbangan & kenyamanan dalam hidupnya itu. sebuah kepercayaan tanpa dilengkapi aspek ini bisa menjadikan individu tidak akan memberi peluang (kesempatan) kedua. Dalam hal ini, aspek *reliability* membutuhkan perkataan serta perbuatan

(tindakan). Bila tindakan serta perkataan tidak konsisten maka bisa menurunkan rasa percaya yang juga mengindikasikan penjagaan komitmen individu. Seseorang kemungkinan besar lebih percaya kepada pimpinan yang *reliable* sebab bisa menurunkan kemungkinan terjadinya ketidakpastian perilaku pimpinan itu.

b. *Openness*

Kemauan seseorang untuk bersikap terbuka & jujur ketika menjalin hubungan (relasi) dengan individu lainnya ialah definisi dari keterbukaan. Seseorang menjadi lebih percaya pada perkataan individu lainnya bila dirinya meyakini jika individu itu jujur perkataannya. Sikap terbuka pada diri sendiri pun berperan sebagai pendorong individu lainnya agar bersikap lebih terbuka. Bila individu bersikap jujur pada anggota keluarga, rekan kerja, serta tetangganya maka individu lain pun lebih rela bersikap terbuka padanya. Berubah menjadi lebih terbuka pun masuk dalam kategori perilaku yang wajar yakni bersedia membagikan pandangan serta informasi yang dimiliki.

c. *Competence*

Seseorang tidak akan percaya individu lainnya hingga individu itu bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun sebelumnya individu itu nampak seperti orang yang jujur dan *reliable*. Suatu pengalaman yang didapat langsung dari individu lainnya menjadi cara yang justru lebih meyakinkan guna menunjukkan kemampuan yang ada dalam dirinya. Seorang pimpinan memperlihatkan kompetensinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



melalui penemuan serta bisa melampaui target kinerja serta memberi hasil yang mendorong sasaran dan tujuan strategi organisasi. Pihak bawahan berkeinginan untuk mengetahui apakah dirinya bisa bergantung kepada pimpinannya agar lebih memiliki kemampuan ketika mengatasi permasalahan serta mengarahkannya untuk mendapatkan penyelesaian (solusi).

d. *Compassion*

Mempunyai aspek *compassion* kepada individu lainnya juga bisa diartikan mempunyai kemauan menomor duakan urusan pribadi supaya dapat memiliki rasa empati kepada individu lainnya. Pernyataan tersebut juga memiliki arti keharusan untuk lebih mementingkan urusan individu lain daripada urusan pribadinya. Waktu yang diperlukan agar *compassion* bisa diperlihatkan yakni cukup lama, sebab memerlukan adanya empati ataupun pemahaman akan urusan (kepentingan) serta kebutuhan individu lainnya. Selain itu, *compassion* dari pimpinan bisa menciptakan relasi (hubungan) yang bersifat positif dengan karyawannya. Bila seorang pimpinan memperlihatkan *compassion* yang lebih kemungkinan bisa meningkatkan kualitas hubungan yang bisa mendorong pertumbuhan serta perkembangan bersama.

### 3. Faktor Kepercayaan

Lewicki (2015) yang menyebutkan bila terdapat faktor yang berpengaruh terhadap rasa percaya seseorang dalam menumbuhkan keinginannya terkait





bagaimana seseorang bisa percaya pada individu lainnya. Adapun beberapa faktor tersebut akan dijabarkan secara rinci berikut ini:

a. Predisposisi kepribadian

Tiap individu mempunyai predisposisinya masing-masing dalam mempercayai individu lainnya. Bila tingkatan predisposisi seseorang terhadap trust makin tinggi, maka makin besar juga keinginan agar bisa percaya kepada individu lainnya.

b. Reputasi dan *stereotype*

Walaupun seseorang tidak mempunyai suatu pengalaman langsung dengan individu lainnya, seseorang berharap bisa terwujud dengan hal yang dipelajarinya melalui rekan maupun lewat hal yang sudah didengarnya. Reputasi individu lain umumnya menciptakan harapan yang besar yang bisa mengarahkan seseorang melihat unsur (elemen) untuk *trust* dan *distrust* dan juga membawanya pada pendekatan suatu hubungan yang saling mempercayai.

c. Pengalaman aktual

Pada umumnya, seseorang memulai *faset* dari proses pengalaman berbicara, bekerja, berkoordinasi dan berkomunikasi. Terdapat sejumlah *faset* diantaranya itu sangat kuat di dalam *trust*, sedangkan sebagiannya lagi kuat di dalam *distrust*. Seiring dengan waktu yang selalu berjalan, elemen *trust* ataupun *distrust* mulai mewarnai (mendominasi) pengalaman, guna menyeimbangkan serta mudah mengartikan suatu relasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

d. Orientasi Psikologis

Seseorang melakukan pembangunan serta pertahanan relasi (hubungan) sosial didasarkan pada orientasi psikologis. Dimana orientasi tersebut ada karena pengaruh dari terbentuknya hubungan, begitu juga sebaliknya. Maksudnya yakni, supaya orientasi terjaga konsistensinya sehingga seseorang bisa menemukan suatu hubungan yang sejalan dengan jiwanya. Bukan hal mudah untuk membangun *trust* pada individu lainnya. Semuanya bergantung terhadap tindakan yang kita lakukan serta kemampuan individu lainnya untuk *trust* serta pengambilan risiko.

## B. Keterikatan Kerja

### 1. Pengertian Keterikatan Kerja

Suatu konsep yang memiliki keterkaitan dengan *engagement* pekerja terhadap pekerjaannya ataupun terhadap semu hal terkait perusahaan disebut dengan *work engagement* (keterikatan kerja). Secara mendasar terbentuknya konsep ini didasari oleh 2 macam konsep yakni komitmen organisasi dan *citizenship behavior*, artinya perilaku seorang karyawan yang memiliki kesediaan dalam menjalankan kegiatan melampui fungsi utama dan tugasnya dalam merealisasikan mutu serta produktivitas kerja (Saroyeni, 2011).

Brown (2003) mendefinisikan *work engagement* yaitu ketika melakukan pekerjaan apabila karyawan dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain kebutuhan organisasi. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi

tidak akan menilai buruk pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu.

Selanjutnya pendapat lain menyebutkan bila keterikatan kerja (*work engagement*) memiliki suatu kondisi psikologi (psikis) yang sifatnya positif dan berhubungan dengan pemenuhan kerja para karyawan yang ditandai oleh *absorption*, *dedication*, serta *vigor* ialah definisi dari keterikatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004).

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

Menurut Wellins & conelman (2004) mendefinisikan *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan komitmen melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja bisa diartikan sebagai suatu kondisi karyawan yang menggunakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kondisi emosional, kognitif, serta aktivitas fisik terhadap pekerjaannya, dimana telah digunakan tenaga (energi) yang sungguh banyak, tingginya konsentrasi, kebanggaan atas pekerjaannya, antusiasme, serta kegigihan dalam menjalankan 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.

## 2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Aspek keterikatan kerja dikategorikan menjadi 3 bentuk diantaranya yakni (Schaufeli dan Bakker, 2004):

- a. Kekuatan fisik atau mental (*vigor*), yakni suatu tingkatan energi yang tingkatannya tinggi serta ketahanan mental ketika menjalankan pekerjaan, bersedia mengerahkan tenaganya dalam penyelesaian pekerjaan serta bersikap tekun walaupun terhalang oleh sesuatu yang sulit dalam bekerja.
- b. Dedikasi (*Dedication*), yakni aspek yang beracuan pada keikutsertaan yang kuat terhadap pekerjaan serta merasakan tantangan, inspirasi, kebanggaan, *antusiasme*, serta keberartian. Dimana dalam aspek ini terdapat keterikatan dengan cara bekerja para karyawan yang bisa memunculkan tantangan serta semangat (*antusiasme*) dalam penyelesaian tugasnya.
- c. Absorpsi (*Absorption*), yakni aspek yang didasari oleh adanya konsentrasi penuh, perasaan senang ketika melaksanakan pekerjaan, waktu yang dilalui terasa cepat berlalu serta merasa kesulitan berpisah dengan 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.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Bakker (2011), ada dua macam faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) diantaranya yakni:

#### a. *Job Resources*

*Job resources* merupakan suatu aspek organisasi, sosial, psikologis, serta fisik terhadap pekerjaan yang bisa mengurangi beban (tuntutan) kerja yang ada hubungannya dengan pengorbanan psikologis yang diberikan karyawan serta berpengaruh terhadap upaya dalam mencapai tujuan.

#### b. *Personal Resources*

*Personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya.

Towers & Perrins (2003) menjabarkan 10 faktor pendorong keterikatan kerja (*work engagement*) secara runtut, yakni:

1. Senior Management yang memperhatikan keberadaan karyawan
2. Pekerjaan yang memberikan tantangan
3. Wewenang dalam mengambil keputusan
4. Perusahaan (organisasi) yang berfokus pada kepuasan pelanggan
5. Mempunyai peluang (kesempatan) yang terbuka lebar untuk berkarir
6. Reputasi perusahaan

7. Tim kerja yang solid dan saling mendukung
8. Kepemilikan sumber yang diperlukan supaya bisa menunjukkan performa kerja yang prima
9. Mempunyai peluang dalam memberikan pendapat ketika diambilnya suatu keputusan
10. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior manajemen terkait dengan rencana/target jangka panjang organisasi.

Berdasarkan dari uraian terkait mengenai faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja tersebut, simpulannya yakni terdapat suatu aspek yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan yaitu dukungan organisasi. faktor keterikatan kerja ini ditunjukkan untuk mendorong karyawan menjadi enggaed dengan pekerjaannya yaitu *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan), *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi).

### C. Kerangka Berpikir

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Mishra & Mishra (2008) tentang kepercayaan pada pimpinan, Schaufeli dan Bakker (2004) tentang keterikatan kerja (*work engagement*) yang menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian. Sebuah perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, bersemangat dan penuh konsentrasi dalam pekerjaan mereka yang sangat menikmati pekerjaan tersebut tidak akan terasa waktu cepat berlalu (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



Konsep kepercayaan pada pimpinan itu bisa berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Pada saat pimpinan perusahaan itu tidak sesuai harapan karyawan tentunya berakibat pada rendahnya keterikatan kerja dari karyawan. Untuk dapat dipercaya, sesuai dengan teori Mishra & Mishra (2008), seseorang harus memiliki karakteristik *realibility*, *opennes*, *competence*, dan *compassion*. Bila seorang karyawan mempunyai tingkat keterikatan kerja positif, maka dirinya menjadi lebih cakap dalam memahami individu lainnya, pandai memusatkan perhatian, mempunyai kesadaran diri, serta pandai menenangkan dirinya secara cepat. Kepercayaan pada pimpinan bisa menjadikan karyawan bisa lebih memotivasi dirinya dan senantiasa berantusias dalam menangani beragam kesulitan yang kemungkinan hendak dihadapi dimana ada kaitannya dengan keterikatan karyawan di perusahaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Aidina, Nabila dan Unika (2018) tentang kepercayaan terhadap pemimpin menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja yang berarti semakin tinggi kepercayaan terhadap pemimpin, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini akan sama jika kepercayaan terhadap pemimpin rendah maka keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan rendah. Oleh karena itu kepercayaan kepada pemimpin sangat penting diberikan dari bawahan kepada pemimpinnya.

Karyawan yang memiliki keyakinan bahwa pemimpinnya mampu dan terampil (kompeten), mereka lebih mungkin untuk merasa lebih pasti bahwa mereka dapat mengandalkan pemimpinnya untuk menyediakan bantuan 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.

memandu mereka ketika mereka sedang berada dalam masalah yang berkaitan dengan pekerjaan (Tan & Tan, 2000). Hal ini meningkatkan kepercayaan apabila pekerja yang yakin bahwa pimpinannya peduli terhadap kesehajahteraan mereka, memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan dan memperlakukan karyawannya dengan baik, lebih memungkinkan untuk mengeluarkan energi yang lebih besar, pengabdian dan minat terhadap pekerjaannya (Saks, 2006). Hal ini juga berguna untuk meningkatkan rasa kepercayaan diri karyawan. Sebaliknya, pemimpin yang buruk tidak mampu memberikan kepercayaan kepada karyawannya. Dampaknya, karyawan akan merasa tidak percaya kepada atasannya begitu pula atasan juga tidak akan mendapat kepercayaan dari bawahannya.

Kepercayaan pada pimpinan merupakan suatu hal yang penting untuk menjaga komitmen dan *engagement* tetap kuat dalam suatu hubungan. Seharusnya, pimpinan dan manajemen berbagi semua informasi yang tersedia dalam cara yang jujur dan terus terang (Dicke dkk, 2007). Dalam hal ini bahwa adanya kepercayaan pada pimpinan, akan mendorong karyawan untuk menjadi *engaged* dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan secara sementara bahwa semakin tinggi kepercayaan pada pimpinan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja dan sebaliknya, semakin rendah kepercayaan pada pimpinan semakin rendah pula keterikatan kerjanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti mengajukan hipotesis bahwasannya terdapat hubungan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir.

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Metode penelitian yang peneliti gunakan yakni metode kuantitatif. Definisi dari metode kuantitatif ialah jenis metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme yang mana digunakan untuk mengumpulkan data dari subjek atau sampel tertentu. Adapun jenis penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif, dimana tujuannya yakni guna membuktikan dugaan (hipotesis) yang diajukan (Sugiyono, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir.

### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang diduga dapat berpengaruh terhadap variabel lain. Adapun variabel-variabel pada penelitian ini, yaitu;

1. Variabel Bebas (X) : Kepercayaan Pada Pimpinan
2. Variabel Terikat (Y) : Keterikatan Kerja

### C. Defenisi Operasional

Untuk memperoleh data yang relevan dengan hipotesis penelitian, maka variabel-variabel yang ada harus didefinisikan secara operasional, sehingga dapat ditetapkan langkah-langkah pelaksanaan dan ukuran konsep variabel yang akan diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini ialah:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

## 1. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan terhadap pimpinan merupakan kemauan karyawan untuk meyakini pimpinan berdasarkan keyakinan bahwa pimpinan yang memiliki sifat yang bisa diandalkan, terbuka, memiliki kemampuan dan peduli yang terdapat pada pimpinannya. Kepercayaan dari Mishra & Mishra (2008) terdiri dari 4 dimensi yaitu *reliability*, *openness*, *competence* dan *compassion* alat ukur yang menggunakan skala rani dian sari (2014), yang dimodifikasi sesuai kebutuhan peneliti dengan reliabilitas 0.929.

## 2. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan suatu kondisi emosional, kognitif serta aktivitas fisik yang memperlihatkan perilaku karyawan bertindak secara positif, bekerja dengan semangat antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Keterikatan kerja disusun berdasarkan dari teori Schaufeli dan Bakker (2004) yang terdiri 3 aspek yakni: *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Alat ukur menggunakan skala Marti Latifolia Matindang (2018), yang dimodifikasi sesuai kebutuhan peneliti dengan reliabilitas 0.924.

### D. Subjek penelitian

#### a) Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PKS Sindora Seraya Rokan Hilir yang berjumlah 100 karyawan.

#### b) Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non random sampling* yaitu, cara pengambilan sampel yang tidak semua populasi diberikan kesempatan untuk dijadikan sampel. Teknik *non random sampling* yang digunakan dalam penelitian ini lebih tepatnya menggunakan *Accidental Sampling*. *Accidental Sampling* merupakan teknik penentuan sampel secara kebetulan/bersedia atau siapa saja yang kebetulan yang bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, Bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu dianggap cocok dengan karakteristik sampel yang akan dijadikan sampel (Sugiyono,2016). Keterbatasan peneliti menemukan satu-persatu responden dan memberikan link *google form* di titipkan kepada KTU (kepala tata usaha) kemudian, di bagikan melalui *WhatsApp group*. Pemilihan responden ditentukan secara kebetulan bagi yang sudah pernah mengisikan skala ini pada saat *try out* maka saat penelitian tidak diperkenankan untuk mengisi lagi.

#### c) Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PKS Sindora Seraya Rokan Hilir yang berjumlah 42 Karyawan.

### E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen skala psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepercayaan pada pimpinan dan skala keterikatan kerja. Dalam penyusunan skala ini peneliti menggunakan skala model likert. Skala ini disusun dalam dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan yang mendukung atau *favorabel* dan pernyataan yang tidak mendukung atau *unfavorabel*. Setiap aitem pernyataan akan terdapat jawaban lima alternatif pilihan jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

#### a. Skala Kepercayaan Pada Pimpinan

Pada penelitian ini, penyusunan alat ukur menggunakan skala kepercayaan pada pimpinan Mishra & Mishra (2008). Skala ini terdiri dari 4 dimensi, yaitu *reliability*, *openness*, *competence*, dan *compassion*. Peneliti melakukan modifikasi dari skala Rani Dian Sari (2014) terdiri dari 56 aitem kemudian peneliti mengurangi 10 aitem untuk menyesuaikan dengan kebutuhan peneliti dengan mengubah bahasa, kontekstual dan beberapa aitem telah mewakili aitem yang ada di masing-masing aspek. Jadi, skala penelitian ini terdiri dari 46 aitem dimana terdapat 32 aitem *Favorable* dan 14 aitem *unfavorable* dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju menggunakan rentan 1-5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

**Tabel 3.1**  
**Blueprint Skala Kepercayaan Pada Pimpinan Sebelum Tryout**

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Openess</i>	Komunikasi yang transparan dan jujur, Berbagi informasi atau pandangan	1,5,6,8, 21,22,42, 43,44,45	9	11
2	<i>Reliability</i>	Konsisten antara tindakan dan ucapan, Dapat diandalkan, Bertanggung jawab	10,11,12, 13,15,16	39,40,41	10
3	<i>Competence</i>	Memberikan hasil yang mendukung tujuan dan sasaran organisasi, Mampu menyelesaikan masalah, Memiliki kapalitas dan keahlian, Dapat mengambil keputusan	8, 14,17,18, 19,20,30, 31,34,35, 36,46	2,3,4,7	14
4	<i>Compassion</i>	Memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan orang lain, Menunjukkan sikap berempati	29,32,33, 37,38	23,24,25,26, 27,28	11
Total			32	14	46

#### b. Skala Keterikatan Kerja

Pada penelitian ini, penyusunan alat ukur menggunakan skala keterikatan kerja Schaufeli dan Bakker (2004). Skala ini terdiri 3 aspek yaitu, *Vigor* (kekuatan mental atau fisik), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi). Peneliti melakukan modifikasi dari skala dari Marti Latifolia Matindang (2018) terdiri dari 24 aitem kemudian peneliti mengubah bahasa, kontekstual dan menambahkan 2 aitem dikarenakan untuk menghindari banyaknya aitem yang gugur. Jadi, skala penelitian ini

terdiri dari 26 aitem yang terdapat 20 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable* dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju menggunakan rentan 1-5.

**Tabel 3.2**  
**Blueprint Skala Keterikatan kerja Sebelum Tryout**

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	1,4,5,6,7	10,11,12,13,14	10
2.	Dedikasi	19,20,21,22,23,24, 25	26	8
3.	<i>Absorption</i>	2,3,9, 15,17,18	8,16	8
	Total	18	8	26

## F. Uji Coba Alat Ukur

Sebuah alat ukur dapat digunakan apabila dikatakan valid dan reliabel berdasarkan statistik melalui uji coba terlebih dahulu. Uji coba alat ukur (*try out*) dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas alat ukur sehingga memperoleh aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Penelitian menyebarkan skala *try out* yang dilaksanakan pada tanggal 27 Mei- 31 Mei 2022 pada karyawan di PKS Sindora Seraya Rokan Hilir yang tidak menjadi sampel penelitian yang berjumlah 50 orang dengan menyebarkan secara langsung kepada beberapa responden dan menitipkan kepada KTU (Kepala Tata Usaha).

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut

(Azwar, 2019). Untuk menguji validitas dalam sebuah penelitian, peneliti melihat alat ukur yang disebut validitas isi. Validitas isi adalah validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional berdasarkan pendapat profesional (*professional judgement*) (Azwar, 2019).

Validitas isi dalam penelitian ini diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *lewat profesional judgement* yang hal ini adalah dosen pembimbing dan narasumber. Setelah dilakukannya validitas isi oleh para ahli, maka selanjutnya peneliti melakukan uji coba dengan menghitung korelasi antar skor aitem dengan skor total atau mencari pembeda tiap aitem (Sugiyono, 2013).

## 2. Uji Daya Beda

Uji daya beda aitem bertujuan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya beda aitem adalah konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala keseluruhan yang disebut dengan istilah aitem total (Azwar, 2014). Umumnya skala psikologi yang digunakan untuk menentukan indeks daya beda aitem dengan batasan 0,30 atau  $\geq 0,25$ . Jika *index corrected aitem correlation* kurang dari  $\geq 0,25$  atau 0,30 maka aitem dianggap tidak valid dan harus diperbaiki atau dibuang. Jadi, pada penelitian ini ketentuan koefisien korelasi aitem adalah  $\geq 0,25$ .

Setelah melakukan *try out* kepada karyawan PKS (pabrik kelapa sawit) dari skala kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja. Peneliti

melakukan analisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows*. Setelah dilakukan analisis terhadap skala kepercayaan pada pimpinan didapatkan hasil dari 46 item terdapat 7(tujuh) aitem yang gugur. Tujuh aitem yang gugur memiliki koefisien *correted item total correlation* dengan rentan 0.205 sampai -0.484 nomor aitem diperoleh yang gugur yaitu. 4,22,24,36,37,43,46. Aitem yang valid dilihat dari koefisien *correted item total correlation* dari rentan antara 0,269 sampai dengan 0,685. Berikut *blue print* skala kepercayaan pada pimpinan setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 3.3.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3.3**  
**Blue Print Kepercayaan Pada Pimpinan Sesudah Try Out**

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
<i>Openess</i>	Komunikasi yang transparan dan jujur, informasi atau pandangan	1,5,6, 20,21,42, 44,45	22,43	9	-	11
<i>Reability</i>	Konsisten antara tindakan dan ucapan, dapat diandalkan, bertanggung jawab	8,10,11, 12,15,16	-	2,3,7	4	10
<i>Competence</i>	Memberikan hasil yang mendukung tujuan dan sasaran organisasi, mampu menyelesaikan masalah, memiliki kapasitas dan keahlian, dapat mengambil keputusan	13,14,17,1 8, 19, 30 31,34,35,3 9,41	36,46	40	-	14
<i>Compassion</i>	Memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan orang lain, menunjukkan sikap berempati	29,32, 33,38	37	23, 24,25, 26,27, 28	24	11
Total		29	5	11	2	46

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur pada uji coba indeks daya beda, maka *blue print* skala kepercayaan pada pimpinan yang digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 3.4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3.4**  
**Blue Print Kepercayaan Pada Pimpinan (Penelitian)**

Dimensi	Indikator	Aitem Valid		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Openess	Komunikasi yang transparan dan jujur, berbagi informasi atau pandangan	1,4,5,19,20,37,38,39	8	9
Reability	Konsisten antara tindakan dan ucapan, dapat diandalkan, bertanggung jawab	7,9,10,11,14,15,	2,3,6	9
Competence	Memberikan hasil yang mendukung tujuan dan sasaran organisasi, mampu menyelesaikan masalah, memiliki kapasitas dan keahlian, dapat mengambil keputusan	12,13,16,17,18,27,28,31,32	34,35,36	12
Compassion	Memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan orang lain, menunjukkan sikap berempati	26,29,30,33	21,22,23,24,25	9
Total		27	11	39

Selanjutnya, untuk skala keterikatan kerja yang terdiri dari 26 aitem terdapat 2 (dua) aitem tidak valid dengan koefisien *correted item total correlation* dari rentan -0.361 dan -0.376 nonor yang gugur yaitu, aitem nomor 5 dan 25. Hasil analisis setelah dua aitem tersebut dibuang, tidak terdapat aitem yang gugur dengan rentang korelasi aitem berkisar 0.342 sampai 0.732. berikut *blue print* skala keterikatan kerja setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 3.5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Keterikatan Kerja Sesudah Try Out**

Dimensi	Nomor Aitem				Jumlah
	Favorable		Unfavorable		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
<i>Vigor</i>	1,4,6,7	5	10,11,12, 13,14	-	10
<i>Dedikasi</i>	19,20, 21, 22, 23,24	25	26	-	8
<i>Absorption</i>	2,3,9, 15, 17,18	-	8,16	-	8
Total	16	2	8		26

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur pada uji coba indeks daya beda, maka *blue print* skala keterikatan kerja yang akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3.6

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Keterikatan Kerja (Penelitian)**

Aspek	Aitem Valid		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Vigor</i>	1,4,5,6	9,10,11,12,13	9
<i>Dedikasi</i>	18,19,20,21,22,24	23	7
<i>Absorption</i>	2,3,8,14,15,17	7,16	8
Total	16	8	24

### 3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan atau konsistensi dari hasil pengukuran, yang memiliki makna kecermatan pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentan dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, sebaliknya koefisien 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.

semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2012). Pengukuran yang tidak reliabel akan mengakibatkan skor tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor eror dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada data *try out* untuk skala kepercayaan pada pimpinan dan keterikatan kerja yakni pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur**

<b>Skala</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Kepercayaan pada Pimpinan	0.929
Keterikatan kerja	0.924

Berdasarkan tabel hasil *Cronbach's Alpha* pada skala kepercayaan pada pimpinan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.929 dan untuk skala keterikatan kerja 0.924. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur ini reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

**H. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik perhitungan korelasi *Product Moment* oleh *Pearson*. Korelasi *product moment* adalah teknik analisis yang melihat hubungan antar variabel bebas (X), pada penelitian ini adalah kepercayaan pada pimpinan dan variabel terikat (Y) yaitu

keterikatan kerja. Analisis data menggunakan program (SPSS) *Statistical Product and Service Solution 2.6 for windows*.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti mendapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sindora Seraya Rokan Hilir, yaitu semakin tinggi kepercayaan pada pimpinan maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan pada pimpinan maka semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat memberi manfaat. Adapun saran tersebut ditujukan kepada:

##### 1. Bagi Karyawan

Diharapkan bagi karyawan agar dapat menjaga dan meningkatkan keterikatan kerja dengan perusahaan agar meningkat pula kepercayaan pada pimpinan sehingga dengan kepercayaan pada pimpinan membuat target perusahaan lebih meningkat.

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang sekiranya juga berkontribusi pada keterikatan kerja.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil subjek penelitian yang lebih luas agar data penelitian lebih dapat dipakai secara luas dan

mempertimbangkan teknik pengambilan data yang akan digunakan agar dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

- Agung, Ivan Muhammad. (2016). Aplikasi SPSS untuk Penelitian Psikologi. Al Mujatahadah Press: Pekanbaru.
- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 137-142.
- Anatan, Lina. & Lena Ellitan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern. Alfabeta. Bandung.
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Empati*, 7(2), 575-581.
- Azwar, S (2012). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress*, vol 22. England: Taylor & Francis.
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). Where to go from here: integration and future research on work engagement. In: Bakker, A.B. dan Leiter, M.P., editor. *Work engement, a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008), "Towards a model of work engagement", *Career Development International*, Vol. 13 No. 3, pp. 209- 223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Chughtai, A.A. (2010). Fostering work engagement through state and trait trust : Evidence from Irish University Research Centers. Thesis. Irish University.
- Clifton, D. O., & Anderson, E. (2002). *Strengths Quest: Discover and develop your strengths in academics, career, and beyond*. New York: Gallup Press.
- Consultancy. (2014). Towers: Talent Management Issues for Indonesian Firms. Consultancy.uk. Diakses dari <http://www.consultancy.uk/news/1133/towerstalent-management-issue-for-indonesian-firms>
- Dicke, C., Holwerda, J., & Kontakos, A.M. (2007). Employee engagement : What do we really know? What do we need to know take action?". 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.



Collection of White Paper. Paris : Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS)

- Dirks, K.T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCCA Basketball. *Journal of Applied Psychology*, 85, 1004-1012.
- Ferres, N., Connell, J. & Travaglione, A., 2004. Coworker Trust as a Social Catalyst for Constructive Employee Attitudes, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 19, no. 6, pp. 608-622.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS Third Edition*. California: Sage Publications Inc.
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust, and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6 (3), 164-170.
- Jessika Eka Safitri. (2019). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Medan. Universitas Medan Area.
- Marti Latifolia Matondag. (2018). Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integration model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20 (5), 709-734.
- Mishra , A.K . ( 1996 ). Organizational responses to crisis: The centrality of trust . In R. Kramer, & T. Tyler (Eds.), *Trust in organizations* (pp. 261 – 287). Newbury Park, CA : Sage.
- Mishra , A.K., & Mishra , K.E . ( 2008 ). Trust is everything: Become the leader others will follow. Durham, NC: Total Trust Press.
- Mishra, A.K., & Spreitzer, G.M. (1998). Explaining how survivors respon downsizing: the role of trust, empowerment, justice and work redesign. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 567-588.
- Nayasari, R. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Kepercayaan Pada Atasan Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). *Jurnal EMPATI*, 9(1), 1-8.
- Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua-Bali. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2455-2464

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

© Hak ciptaan milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

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

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

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

- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 182-190.
- Putu Saroyeni Piartrin. 2011. Keterikatan karyawan merupakan alternatif, ketika kepuasan kerja dan komitmen tidak cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal PKP Vol. 7 No. 1*, Juli 2011
- Rani Dian Sari. (2014). Pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Work Engagement. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Regiana, L., Nurtjahjanti, H., & Putra N. A. (2007). The relation between procedural justice, trust in leadership to affective commitment's employees. *International Conference on I/O Psychology*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Rini, R. A. P. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 15(1), 85-101.
- Rizkiani, B. E., & Sawitri, D. R. (2015). Kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT PLN (persero) distribusi jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal empati*, 4(4), 38-43.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT indeks, kelompok Gramedia, Jakarta
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (6), 600-619.
- Salindri, D. W. E. S. (2021, June). Pengaruh Quality of Work-Life Sebagai Wujud Kesehatan Mental Karyawan dengan Keterikatan Kerja di Masa Pandemi COVID-19. In *Seminar Nasional Psikologi UM (Vol. 1, No. 1, pp. 192-200)*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: Bakker, A.B. dan Leiter, M.P., editor. *Work engement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press: 10-24.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample
- Schein, Edgar H., (2010), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco
- Schmidt, F. (2004). Workplace Well-Being in The Public Sector – A Review of The Literature and The Road Ahead. *Public Service Human resources*

Management Agency of Canada. Ottawa: PSHRMA. (Online) Available: [http://www.hrmaagrh.gc.ca/hrWh/w\\_lbpseeoppfps/documents/WorkplaceWellBeing.pdf](http://www.hrmaagrh.gc.ca/hrWh/w_lbpseeoppfps/documents/WorkplaceWellBeing.pdf). . October 6, 2010)

- Sugioyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tan, H.H., & Tan, C.S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 12 (2), 241-260.
- Wellins, R. & J. Concelman. (2004). Creating a culture for engagement workforce performance solutions. Retrieved August 1, 2005 from [www.WPSmag.com](http://www.WPSmag.com)
- Wibowo, 2006. Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

# LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



# LAMPIRAN A

## VALIDASI ALAT UKUR

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## LEMBARAN VALIDASI ALAT UKUR SKALA KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN

### 1. Definisi Operasional

Kepercayaan merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan mematuhi dan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemimpin. Kepercayaan terhadap pemimpin dalam penelitian ini dilihat dari skor total keseluruhan alat ukur berupa skala kepercayaan kepada pemimpin yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepercayaan dari Mishra & Mishra (2008) dimana semakin tinggi skor totalnya berarti menunjukkan semakin tinggi pula kepercayaan kepada pemimpin dan demikian sebaliknya.

### 2. Skala yang digunakan

- Buat Sendiri ( )
- Terjemahan ( )
- Modifikasi (√)

### 3. Jumlah aitem

Jumlah aitem adalah skala ini adalah 46 aitem

### 4. Jenis dan Format Respon

- SS : Sangat Sesuai
- S : Sesuai
- N : Netral
- TS : Tidak Sesuai
- STS : Sangat Tidak Sesuai

### 5. Format Penilaian

- R : (Relavan)
- KR : (Kurang Relavan)
- TR : (Tidak Relavan)

### **Petunjuk;**

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak\Ibu untuk memberikan penilaian tanda (√) pada setiap pernyataan dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui Kepercayaan pada pimpinan. Penilaian dilakukan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 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.

memilih salah satu alternatif yang disediakan yaitu: R (Relavan), KR (Kurang Relavan), TR (Tidak Relavan).

**Contoh menjawab:**

Aspek	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Openess</i>	1.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk berbicara tanpa ada rasa takut	√			

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

Aspek	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Openess</i>	1	Atasan saya memberikan kesempatan untuk berbicara tanpa ada rasa takut (F)**				
	5	Ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik dalam bekerja, saya berani untuk menyampaikannya kepada atasan saya (F)				
	6	Atasan saya mau menerima kritikan dari bawahannya(F)				
	9	Atasan saya selalu menyalahkan orang lain atas kesalahan yang diperbuat(UF)**				
	20	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja atasan 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.

© 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.

		menegur saya dengan tegas(F)			
21		Atasan saya menyampaikan setiap perubahan penting yang terjadi dalam perusahaan(F)			
22		Atasan saya senang berbagi ilmu tentang pekerjaan dan pengetahuannya (F) **			
42		Atasan saya bersedia membagikan pengalaman-pengalamannya dalam bekerja(F)			
43		Atasan saya berbagi info seputar kinerja perusahaan pada bawahannya(F)			
44		Atasan saya mengevaluasi kinerja saya dengan jujur(F)			
45		Saya diberikan kebebasan untuk berpendapat(F)			
	39	Atasan saya memperlihatkan kinerja yang buruk(UF)			
	13	Atasan saya menunjukkan hasil yang memuaskan di perusahaan(F)**			
	40	Atasan saya dengan berat hati mengerjakan pekerjaannya(UF)**			
	14	Atasan saya dengan cekatan menangani persoalan yang muncul dalam pekerjaannya (F)			
	17	Atasan saya bekerja dengan professional(F)			
	18	Atasan saya menyelesaikan tugas			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Competence

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

		secara efektif (F)**			
	19	Meskipun sudah ahli dalam bidangnya, atasan saya tidak berhenti mempelajari hal-hal baru(F)			
	30	Atasan saya bisa bekerja sama dengan baik di dalam tim(F)			
	31	Atasan saya terampil dalam mengerjakan tugas-tugasnya(F)			
	34	Atasan saya mampu memimpin para bawahannya(F)			
	35	Atasan saya dapat mengatur bawahannya dengan tegas(F)			
	36	Ketika menghadapi tekanan dalam pekerjaannya, atasan saya tahu tindakan apa yang harus diambilnya(F)			
	46	Atasan saya memikirkan dengan matang dampak negatif dan positif dari setiap tindakan yang akan dilakukannya(F)			
	41	Atasan saya membiarkan masalah berlarut tanpa kepastian(UF)			
	2	Atasan saya menunjukkan tindakan yang kurang sejalan dengan ucapannya(UF)			
	10	Ketika berjanji akan memberikan reward, maka atasan saya akan menepatinya(F)			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Reability	11	Atasan saya memberlakukan aturan yang sama bagi saya dan rekan kerja saya(F)			
		3	Atasan saya sering mengubah-ubah rencananya sehingga membingungkan saya(UF)			
		4	Atasan saya lebih banyak berkata-kata daripada bertindak(UF)			
		12	Atasan saya berusaha menjadi contoh yang baik bagi karyawan(F)			
		13	Ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja atasan saya bersedia membantu(F)			
		15	Atasan saya bersedia membantu menyelesaikan tugas yang tidak saya pahami(F)			
		7	Atasan saya cenderung membawa permasalahan pribadinya ke tempat kerja(UF)			
		16	Atasan saya hadir tepat waktu saat jam kerja(F)			
		23	Atasan saya hanya mementingkan kepentingannya sendiri tanpa mepedulikan dampaknya terhadap bawahan(UF)			
		24	Atasan saya hanya fokus kepada kepentingan karir tanpa peduli			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

*Compassion*

	akan karir bawahannya(UF)			
29	Meskipun begitu sibuk, atasan saya menyempatkan dirinya untuk menyapa bawahannya(F)			
32	Atasan saya peka terhadap kebutuhan saya dalam melakukan bekerja(F)			
33	Atasan saya mau memberikan pujian atas keberhasilan saya dalam bekerja(F)			
25	Atasan saya berusaha untuk membuat dirinya terlihat baik dengan mengorbankan orang lain(UF)			
26	Atasan hanya memberikan perintah namun tidak peduli terhadap kondisi bawahannya(UF)			
27	Atasan saya berusaha memanfaatkan dan mengambil keuntungan pribadi dari bawahannya(UF)			
37	Atasan saya peduli akan kesejahteraan saya dalam bekerja(F)			
38	Atasan saya turut memberikan dukungan ketika bawahannya sedang berada dalam kemalangan(F)			
28	Atasan saya langsung			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		memakimaki saya bila saya melakukan kesalahan(UF)				
--	--	---	--	--	--	--

**Keterangan**

Ada tanda \*\* : Item modifikasi

Ada tanda \* : Item adopsi/terjemahan

**Catatan**

a. Isi

.....  
 .....

b. Bahasa

.....  
 .....

c. Jumlah Aitem

.....  
 .....

Pekanbaru, 27 Mei 2022

Validator

H. Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si

NIP.19701030 199903 1 004

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

## LEMBARAN VALIDASI ALAT UKUR SKALA KETERIKATAN KERJA

### 1. Definisi Operasional

Keterikatan kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang menampilkan bahwa karyawan ingin meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga aspek penting dalam keterikatan kerja, yakni: *Vigor* (kekuatan mental atau fisik), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi). Skor yang tinggi pada skala ini mengidentifikasi keterikatan kerja seseorang yang tinggi, sedangkan skor rendah menunjukkan keterikatan kerja yang rendah.

### 2. Skala yang digunakan

- Buat Sendiri ( )
- Terjemahan ( )
- Modifikasi (√)

### 3. Jumlah aitem

Jumlah aitem adalah skala ini adalah 26 aitem

### 4. Jenis dan Format Respon

- SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
N : Netral  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

### 5. Format Penilaian

- R : (Relavan)
- KR : (Kurang Relavan)
- TR : (Tidak Relavan)

### Petunjuk ;

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak\Ibu untuk memberikan penilaian tanda (√) pada setiap pernyataan dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui keterikatan kerja pada karyawan. Penilaian dilakukan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultana Sarif Kasim Riau

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

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

memilih salah satu alternatif yang disediakan yaitu: R (Relavan), KR (Kurang Relavan), TR (Tidak Relavan).

**Contoh Menjawab;**

Aspek	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Vigor</i>	1	Saya merasa bersemangat ketika bekerja	√			

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

Aspek	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Vigor</i>	1	Saya merasa bersemangat ketika bekerja (F)				
	4	Saya merasa senang Ketika bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan(F)				
	10	Saya merasa tidak bersemangat Ketika bekerja(UF)				
	5	Saya merasa sangat berstamina Ketika bekerja(F)				
	11	saya sering menghindari pekerjaan yang sulit(UF)				
	12	Ketika menghadapi situasi yang sulit, saya mudah putus asa(UF)				
	13	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh untuk				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

*Dedication*

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

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

		mendapatkan hasil optimal(UF)				
	14	Saya suka menunda-nunda pekerjaan(UF)				
	6	Saya tekun saat bekerja walaupun sesuatu tidak sejalan dengan baik(F)*				
	7	Saya tetap tangguh menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaan(F)				
	19	Pekerjaan saya saat ini sangat bermakna untuk saya(F)				
	20	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya(F)				
	21	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya(F)*				
	22	Pekerjaan saya saat ini memiliki tujuan yang jelas(F) **				
	23	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini(F)				
	26	Pekerjaan saya membosankan(UF)				
	24	Pekerjaan saya menginspirasi saya(F)				
	25	Saya sangat menikmati pekerjaan saya(F)				
	2	Saya memusatkan perhatian saya saat bekerja(F)				
	3	Saya enggan meninggalkan pekerjaan yang sedang saya lakukan(F)				
	9	Saya senang bekerja secara				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<i>Absorption</i>		insentif(F)			
	15	Saya bekerja dengan penuh konsentrasi(F)			
	8	Saya mudah terusik dengan pembicaraan rekan kerja disekitar saya(UF)			
	16	Saya sering meninggalkan pekerjaan saya saat ada kesempatan(UF)			
	17	Saya fokus saat menyelesaikan suatu pekerjaan(F)			
	18	Saya akan mengerjakan tugas yang berikan hingga selesai(F)*			

**Keterangan**

Ada tanda \*\* : Item modifikasi

Ada tanda \* : Buatan sendiri

**Catatan**

a. Isi

.....  
 .....

b. Bahasa

.....  
 .....

c. Jumlah Aitem

.....  
 .....

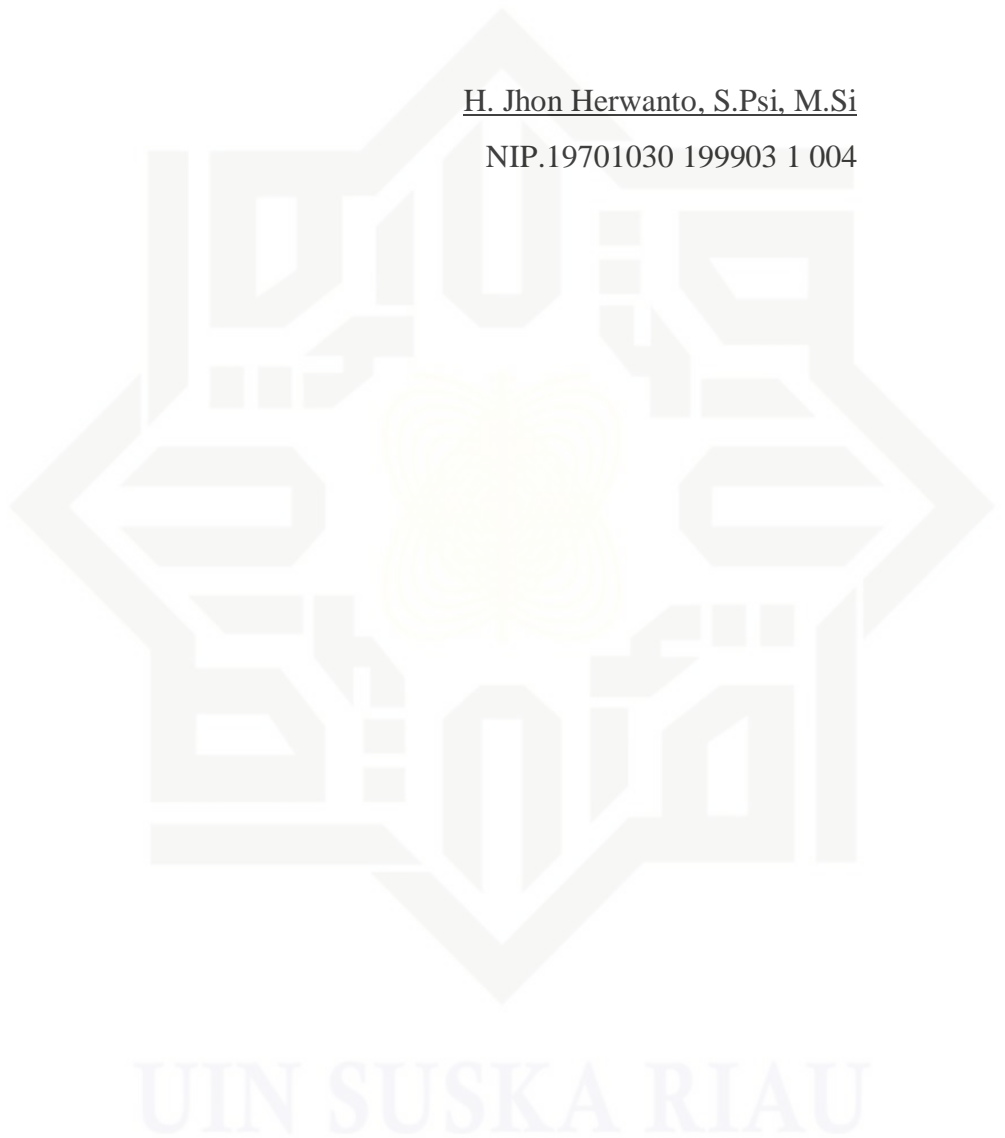


Pekanbaru, 27 Mei 2022

Validator

H. Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si

NIP.19701030 199903 1 004



© 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.



## LEMBARAN VALIDASI ALAT UKUR SKALA KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN

### 1. Definisi Operasional

Kepercayaan merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan mematuhi dan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemimpin. Kepercayaan terhadap pemimpin dalam penelitian ini dilihat dari skor total keseluruhan alat ukur berupa skala kepercayaan kepada pemimpin yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepercayaan dari Mishra & Mishra (2008) dimana semakin tinggi skor totalnya berarti menunjukkan semakin tinggi pula kepercayaan kepada pemimpin dan demikian sebaliknya.

### 2. Skala yang digunakan

- Buat Sendiri ( )
- Terjemahan ( )
- Modifikasi (√)

### 3. Jumlah aitem

Jumlah aitem adalah skala ini adalah 46 aitem

### 4. Jenis dan Format Respon

- SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
N : Netral  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

### 5. Format Penilaian

- R : (Relavan)
- KR : (Kurang Relavan)
- TR : (Tidak Relavan)

### **Petunjuk;**

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak\Ibu untuk memberikan penilaian tanda (√) pada setiap pernyataan dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui Kepercayaan pada pimpinan. Penilaian dilakukan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

memilih salah satu alternatif yang disediakan yaitu: R (Relavan), KR (Kurang Relavan), TR (Tidak Relavan).

**Contoh menjawab:**

Aspek	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Openess</i>	1.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk berbicara tanpa ada rasa takut	√			

Jika Bapak\Ibu menilai aitem tersebut relavan dengan indicator, maka Bapak\Ibu menceklis pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Aspek	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Openess</i>	1	Atasan saya memberikan kesempatan untuk berbicara tanpa ada rasa takut (F)**				
	5	Ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik dalam bekerja, saya berani untuk menyampaikannya kepada atasan saya (F)				
	6	Atasan saya mau menerima kritikan dari bawahannya(F)				
	9	Atasan saya selalu menyalahkan orang lain atas kesalahan yang diperbuat(UF)**				
	20	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja atasan 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		menegur saya dengan tegas(F)			
	21	Atasan saya menyampaikan setiap perubahan penting yang terjadi dalam perusahaan(F)			
	22	Atasan saya senang berbagi ilmu tentang pekerjaan dan pengetahuannya (F) **			
	42	Atasan saya bersedia membagikan pengalaman-pengalamannya dalam bekerja(F)			
	43	Atasan saya berbagi info seputar kinerja perusahaan pada bawahannya(F)			
	44	Atasan saya mengevaluasi kinerja saya dengan jujur(F)			
	45	Saya diberikan kebebasan untuk berpendapat(F)			
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	39	Atasan saya memperlihatkan kinerja yang buruk(UF)			
	13	Atasan saya menunjukkan hasil yang memuaskan di perusahaan(F)**			
	40	Atasan saya dengan berat hati mengerjakan pekerjaannya(UF)**			
	14	Atasan saya dengan cekatan menangani persoalan yang muncul dalam pekerjaannya (F)			
	17	Atasan saya bekerja dengan professional(F)			
	18	Atasan saya menyelesaikan tugas			

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Competence</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>		secara efektif (F)**			
	19	Meskipun sudah ahli dalam bidangnya, atasan saya tidak berhenti mempelajari hal-hal baru(F)			
	30	Atasan saya bisa bekerja sama dengan baik di dalam tim(F)			
	31	Atasan saya terampil dalam mengerjakan tugas-tugasnya(F)			
	34	Atasan saya mampu memimpin para bawahannya(F)			
	35	Atasan saya dapat mengatur bawahannya dengan tegas(F)			
	36	Ketika menghadapi tekanan dalam pekerjaannya, atasan saya tahu tindakan apa yang harus diambilnya(F)			
	46	Atasan saya memikirkan dengan matang dampak negatif dan positif dari setiap tindakan yang akan dilakukannya(F)			
	41	Atasan saya membiarkan masalah berlarut tanpa kepastian(UF)			
	2	Atasan saya menunjukkan tindakan yang kurang sejalan dengan ucapannya(UF)			
10	Ketika berjanji akan memberikan reward, maka atasan saya akan menepatinya(F)				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11	Atasan saya memberlakukan aturan yang sama bagi saya dan rekan kerja saya(F)			
3	Atasan saya sering mengubah-ubah rencananya sehingga membingungkan saya(UF)			
4	Atasan saya lebih banyak berkata-kata daripada bertindak(UF)			
12	Atasan saya berusaha menjadi contoh yang baik bagi karyawan(F)			
13	Ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja atasan saya bersedia membantu(F)			
15	Atasan saya bersedia membantu menyelesaikan tugas yang tidak saya pahami(F)			
7	Atasan saya cenderung membawa permasalahan pribadinya ke tempat kerja(UF)			
16	Atasan saya hadir tepat waktu saat jam kerja(F)			
23	Atasan saya hanya mementingkan kepentingannya sendiri tanpa mepedulikan dampaknya terhadap bawahan(UF)			
24	Atasan saya hanya fokus kepada kepentingan karir tanpa peduli			

		akan karir bawahannya(UF)			
	29	Meskipun begitu sibuk, atasan saya menyempatkan dirinya untuk menyapa bawahannya(F)			
	32	Atasan saya peka terhadap kebutuhan saya dalam melakukan bekerja(F)			
	33	Atasan saya mau memberikan pujian atas keberhasilan saya dalam bekerja(F)			
	25	Atasan saya berusaha untuk membuat dirinya terlihat baik dengan mengorbankan orang lain(UF)			
	26	Atasan hanya memberikan perintah namun tidak peduli terhadap kondisi bawahannya(UF)			
	27	Atasan saya berusaha memanfaatkan dan mengambil keuntungan pribadi dari bawahannya(UF)			
	37	Atasan saya peduli akan kesejahteraan saya dalam bekerja(F)			
	38	Atasan saya turut memberikan dukungan ketika bawahannya sedang berada dalam kemalangan(F)			
	28	Atasan saya langsung			

*Compassion*

© 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.

		memakimaki saya bila saya melakukan kesalahan(UF)				
--	--	---	--	--	--	--

**Keterangan**

Ada tanda \*\* : Item modifikasi

Ada tanda \* : Item adopsi/terjemahan

**Catatan**

a. Isi

.....  
 .....

b. Bahasa

.....  
 .....

b. Jumlah Aitem

.....  
 .....

Pekanbaru, 26 April 2022

Narasumber

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi.Psikolog

NIP.198210182009012007

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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



## LEMBARAN VALIDASI ALAT UKUR SKALA KETERIKATAN KERJA

### 1. Definisi Operasional

Keterikatan kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang menampilkan bahwa karyawan ingin meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga aspek penting dalam keterikatan kerja, yakni: *Vigor* (kekuatan mental atau fisik), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi). Skor yang tinggi pada skala ini mengidentifikasi keterikatan kerja seseorang yang tinggi, sedangkan skor rendah menunjukkan keterikatan kerja yang rendah.

### 2. Skala yang digunakan

- Buat Sendiri ( )
- Terjemahan ( )
- Modifikasi (√)

### 3. Jumlah aitem

Jumlah aitem adalah skala ini adalah 26 aitem

### 4. Jenis dan Format Respon

- SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
N : Netral  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

### 5. Format Penilaian

- R : (Relavan)
- KR : (Kurang Relavan)
- TR : (Tidak Relavan)

### Petunjuk ;

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak\Ibu untuk memberikan penilaian tanda (√) pada setiap pernyataan dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui keterikatan kerja pada karyawan. Penilaian dilakukan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

memilih salah satu alternatif yang disediakan yaitu: R (Relavan), KR (Kurang Relavan), TR (Tidak Relavan).

Contoh Menjawab;

Aspek	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<b>Vigor</b>	1	Saya merasa bersemangat ketika bekerja	√			

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

Aspek	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<b>Vigor</b>	1	Saya merasa bersemangat ketika bekerja (F)				
	4	Saya merasa senang Ketika bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan(F)				
	10	Saya merasa tidak bersemangat Ketika bekerja(UF)				
	5	Saya merasa sangat berstamina Ketika bekerja(F)				
	11	saya sering menghindari pekerjaan yang sulit(UF)				
	12	Ketika menghadapi situasi yang sulit, saya mudah putus asa(UF)				
	13	Saya mengerjakan tugas dengan				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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		sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil optimal(UF)			
	14	Saya suka menunda-nunda pekerjaan(UF)			
	6	Saya tekun saat bekerja walaupun sesuatu tidak sejalan dengan baik(F)*			
	7	Saya tetap tangguh menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaan(F)			
Dedication	19	Pekerjaan saya saat ini sangat bermakna untuk saya(F)			
	20	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya(F)			
	21	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya(F)*			
	22	Pekerjaan saya saat ini memiliki tujuan yang jelas(F) **			
	23	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini(F)			
	26	Pekerjaan saya membosankan(UF)			
	24	Pekerjaan saya menginspirasi saya(F)			
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	25	Saya sangat menikmati pekerjaan saya(F)			
	2	Saya memusatkan perhatian saya saat bekerja(F)			
	3	Saya enggan meninggalkan pekerjaan yang sedang saya lakukan(F)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

<i>Absorption</i>	9	Saya senang bekerja secara insentif(F)				
	15	Saya bekerja dengan penuh konsentrasi(F)				
	8	Saya mudah terusik dengan pembicaraan rekan kerja disekitar saya(UF)				
	16	Saya sering meninggalkan pekerjaan saya saat ada kesempatan(F)				
	17	Saya fokus saat menyelesaikan suatu pekerjaan(F)				
	18	Saya akan mengerjakan tugas yang berikan hingga selesai(F)*				

**Keterangan**

Ada tanda \*\* : Item modifikasi

Ada tanda \* : Buatan sendiri

**Catatan**

d. Isi

.....  
 .....

e. Bahasa

.....  
 .....

f. Jumlah Aitem

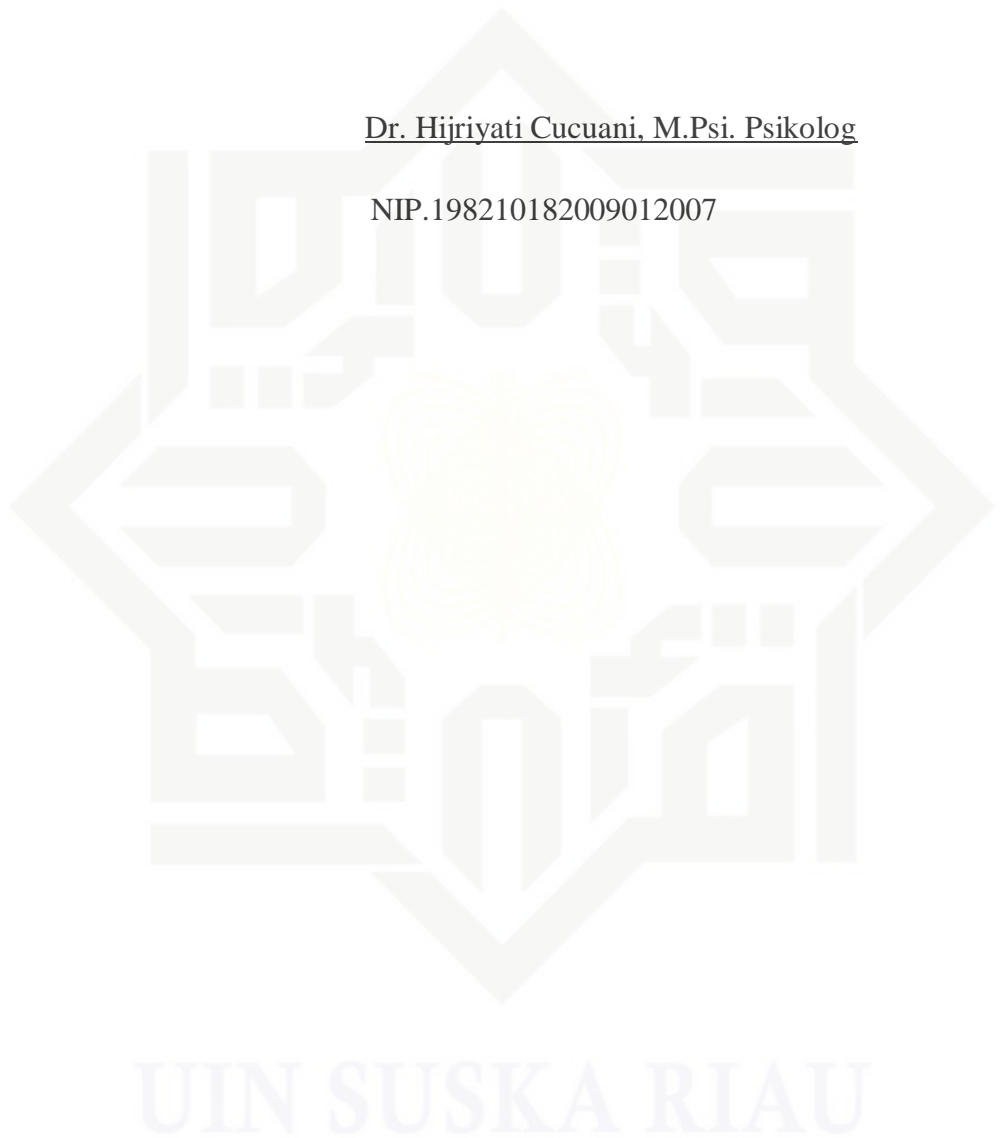
.....  
 .....

Pekanbaru, 26 April 2022

Narasumber

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi. Psikolog

NIP.198210182009012007



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.



## Skala Try Out

Dengan hormat,

Sehubungan dengan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya akan mengadakan penelitian mengenai industri dan organisasi. Untuk itu saya memerlukan sejumlah data yang hanya akan saya peroleh dengan adanya kerjasama dan kesediaan Anda dalam mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini terdiri dari dua bagian yakni kuisisioner I yang berisi 46 pernyataan dan kuisisioner II yang berisi 26 pernyataan. Dalam mengisi kuisisioner ini tidak ada jawaban benar atau salah. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda, karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja. Cara menjawab pernyataan-pernyataan tersebut akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian.

Bantuan dan partisipasi Anda dalam menjawab pernyataan dalam kuisisioner ini adalah bantuan yang sangat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih.

### IDENTITAS

Nama/Inisial :  
Usia : Tahun  
Jenis kelamin :  
Lama bekerja : Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

## PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Berikut ada sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan. Perlu diketahui bahwa ini bukanlah suatu tes atau ujian sehingga tidak ada jawaban yang benar atau salah. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri Anda. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan Anda.

Beberapa pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

1. SS : Sangat Sesuai
2. S : Sesuai
2. N : Netral
3. TS : Tidak Sesuai
4. STS : Sangat Tidak Sesuai

Berikan tanda (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang paling sesuai untuk menggambarkan kondisi diri anda selama bekerja.

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan saya memberikan kesempatan untuk berbicara tanpa ada rasa takut	√				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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





**Kuisoner I**

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk berbicara tanpa ada rasa takut					
2.	Ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik dalam bekerja, saya berani untuk menyampaikannya kepada atasan saya					
3.	Atasan saya mau menerima kritikan dari bawahannya					
4.	Atasan saya selalu menyalahkan orang lain atas kesalahan yang diperbuat					
5.	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja atasan saya menegur saya dengan tegas					
6.	Atasan saya menyampaikan setiap perubahan penting yang terjadi dalam perusahaan					
7.	Atasan saya senang berbagi ilmu tentang pekerjaan dan pengetahuannya					
8.	Atasan saya bersedia membagikan pengalaman-pengalamannya dalam bekerja					
9.	Atasan saya berbagi info seputar kinerja perusahaan pada bawahannya					
10.	Atasan saya mengevaluasi kinerja saya dengan jujur					
11.	Saya diberikan kebebasan untuk berpendapat					
12.	Atasan saya memperlihatkan kinerja yang buruk					
13.	Atasan saya menunjukkan hasil yang memuaskan di perusahaan					
14.	Atasan saya dengan berat hati mengerjakan pekerjaannya					
15.	Atasan saya dengan cekatan menangani persoalan yang muncul dalam pekerjaannya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. UIN Suska Riau. Prof. Dr. H. Kasim Riau

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



16.	Atasan saya bekerja dengan professional					
17.	Atasan saya menyelesaikan tugas secara efektif					
18.	Meskipun sudah ahli dalam bidangnya, atasan saya tidak berhenti mempelajari hal-hal baru					
19.	Atasan saya bisa bekerja sama dengan baik di dalam tim					
20.	Atasan saya terampil dalam mengerjakan tugas-tugasnya					
21.	Atasan saya mampu memimpin para bawahannya					
22.	Atasan saya dapat mengatur bawahannya dengan tegas					
23.	Ketika menghadapi tekanan dalam pekerjaannya, atasan saya tahu tindakan apa yang harus diambilnya					
24.	Atasan saya memikirkan dengan matang dampak negatif dan positif dari setiap tindakan yang akan dilakukannya					
25.	Atasan saya membiarkan masalah berlarut tanpa kepastian					
26.	Atasan saya menunjukkan tindakan yang kurang sejalan dengan ucapannya					
27.	Ketika berjanji akan memberikan reward, maka atasan saya akan menepatinya					
28.	Atasan saya memberlakukan aturan yang sama bagi saya dan rekan kerja saya					
29.	Atasan saya sering mengubah-ubah rencananya sehingga membingungkan saya					
30.	Atasan saya lebih banyak berkata-kata daripada bertindak					
31.	Atasan saya berusaha menjadi contoh yang baik bagi karyawan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 2019 by UIN Suska Riau. All rights reserved. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

32.	Ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja atasan saya bersedia membantu				
33.	Atasan saya selalu menyalahkan orang lain atas kesalahan yang diperbuat				
34.	Atasan saya cenderung membawa permasalahan pribadinya ke tempat kerja				
35.	Atasan saya hadir tepat waktu saat jam kerja				
36.	Atasan saya hanya mementingkan kepentingannya sendiri tanpa mempedulikan dampaknya terhadap bawahan				
37.	Atasan saya hanya fokus kepada kepentingan karir tanpa peduli akan karir bawahannya				
38.	Meskipun begitu sibuk, atasan saya menyempatkan dirinya untuk menyapa bawahannya				
39.	Atasan saya peka terhadap kebutuhan saya dalam melakukan bekerja				
40.	Atasan saya mau memberikan pujian atas keberhasilan saya dalam bekerja				
41.	Atasan saya berusaha untuk membuat dirinya terlihat baik dengan mengorbankan orang lain				
42.	Atasan hanya memberikan perintah namun tidak peduli terhadap kondisi bawahannya				
43.	Atasan saya berusaha memanfaatkan dan mengambil keuntungan pribadi dari bawahannya				
44.	Atasan saya peduli akan kesejahteraan saya dalam bekerja				
45.	Atasan saya turut memberikan dukungan ketika bawahannya sedang berada dalam kemalangan				
46.	Atasan saya langsung memakimaki saya bila saya melakukan kesalahan				



**Kuisoner II**

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat ketika bekerja					
2.	Saya merasa senang Ketika bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan					
3.	Saya merasa tidak bersemangat Ketika bekerja					
4.	Saya merasa sangat berstamina Ketika bekerja					
5.	saya sering menghindari pekerjaan yang sulit					
6.	Ketika menghadapi situasi yang sulit, saya mudah putus asa					
7.	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil optimal					
8.	Saya suka menunda-nunda pekerjaan					
9.	Saya tekun saat bekerja walaupun sesuatu tidak sejalan dengan baik					
10.	Saya tetap tangguh menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaan					
11.	Pekerjaan saya saat ini sangat bermakna untuk saya					
12.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya					
13.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya					
14.	Pekerjaan saya saat ini memiliki tujuan yang jelas					
15.	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
16.	Pekerjaan saya membosankan					
17.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
18.	Saya sangat menikmati pekerjaan saya					
19.	Saya memusatkan perhatian saya saat bekerja					
20.	Saya enggan meninggalkan pekerjaan yang sedang saya lakukan					
21.	Saya senang bekerja secara insentif					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 bekerja dengan penuh konsentrasi					
23.	Saya mudah terusik dengan pembicaraan rekan kerja disekitar saya					
24.	Saya sering meninggalkan pekerjaan saya saat ada kesempatan					
25.	Saya fokus saat menyelesaikan suatu pekerjaan					
26.	Saya akan mengerjakan tugas yang berikan hingga selesai					

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Halalcraft.com | UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

# LAMPIRAN C

## TABULASI DATA *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.



## Tabulasi Kepercayaan Pada Pimpinan

No Subjek	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	
1	5	4	4	3	4	5	4	5	3	2	2	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	2	1	
2	5	2	3	4	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	2	2	
3	5	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	1	5	2	4	4	4	5	5	4	4	5	2	2	4	3	2	2	2	2	
4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	
5	4	3	2	5	4	4	2	4	2	4	5	2	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	5	4	3	2	2	2
6	5	2	3	4	4	4	2	5	2	4	4	1	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	3	5	5	2	3	2	2	
7	5	2	2	4	5	5	2	5	2	5	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	2	2	2
8	4	2	3	5	4	5	2	5	2	4	4	1	4	2	5	4	5	4	5	3	5	4	2	2	5	4	2	2	3	3	
9	4	2	3	5	5	3	2	4	4	5	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	4	3	1	2	1	2	
10	5	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	2	2	1
11	5	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	2	2	2	
12	4	2	2	4	4	4	3	5	3	4	3	1	1	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2
13	5	2	2	4	4	5	2	4	2	5	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	4	3	2	2
14	5	2	3	4	3	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	
15	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1	2	2	2	2
16	5	1	1	4	4	4	1	5	5	4	4	1	4	1	5	5	5	5	5	4	5	4	1	2	5	5	1	2	2	2	2
17	3	1	3	4	5	5	2	4	3	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	1	2	1	3
18	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
24	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	2	2	4	4	3	3	4	1	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
27	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3
30	3	3	3	3	4	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
31	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3
32	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	2	2
33	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2
34	5	1	2	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
35	5	1	1	5	4	4	1	4	2	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	5	2	2	2
36	5	2	2	4	4	4	1	4	2	5	5	2	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	1	2	5	5	1	1
37	5	1	1	5	4	4	2	5	2	5	4	1	5	1	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	5	5	2	1
38	4	2	1	5	5	4	1	4	1	5	5	1	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	5	1	2
39	5	1	2	4	5	5	1	5	1	4	5	2	4	1	5	5	4	4	5	4	5	5	1	1	5	1	2	2
40	5	2	1	5	4	5	2	5	1	4	5	1	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	2	1	5	4	2	2
41	4	1	2	4	5	5	2	5	1	5	4	2	5	1	5	5	4	4	5	5	5	4	1	2	5	5	2	1
42	4	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3
43	5	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	1	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	5	5	3	1
44	5	2	1	5	4	5	2	5	1	4	5	1	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	2	1	5	4	2	2
45	4	1	2	4	5	5	2	5	1	5	4	2	5	1	5	5	4	4	5	5	5	4	1	2	5	5	2	1
46	4	1	1	4	5	5	1	5	1	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2
47	5	2	2	3	5	4	1	5	1	5	5	1	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	4	4	2	2

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





48	4	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	
49	5	2	1	5	4	4	1	5	1	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	1	4	1
50	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1

No Subjek	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	TOTAL
1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	5	4	153
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	3	151
3	4	4	1	2	4	3	1	3	2	1	4	3	1	3	5	3	146
4	4	4	3	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	5	3	143
5	4	5	2	1	4	1	1	3	2	1	3	3	2	4	5	4	153
6	5	3	1	2	4	2	2	3	2	2	4	3	1	3	5	4	152
7	3	4	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	4	4	3	151
8	5	5	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	153
9	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	1	3	4	2	144
10	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	156
11	4	4	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	143
12	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	5	3	143
13	4	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	1	2	3	4	2	151
14	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	148
15	4	4	3	2	2	3	5	5	4	3	3	2	2	5	5	2	151
16	5	4	1	1	4	2	2	4	1	3	5	3	1	3	5	1	147
17	4	5	1	2	5	3	3	4	2	3	4	1	4	4	5	1	152
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

19	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	1	4	4	3	2	132
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137
21	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142
22	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	131
23	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	137
24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143
25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	145
26	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	140
27	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	138
28	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	142
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	143
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146
31	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	141
32	5	4	1	1	5	1	1	4	2	2	5	1	1	4	5	1	137
33	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	4	2	140
34	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	150
35	4	4	1	2	5	1	2	5	2	2	5	2	1	5	4	1	146
36	4	5	2	1	5	1	1	5	1	2	5	1	1	5	5	1	145
37	4	4	2	1	5	2	1	5	1	2	5	1	1	5	5	1	141
38	4	4	2	1	5	2	2	5	1	2	5	1	1	5	5	1	145
39	5	5	2	1	5	1	1	5	2	2	1	2	1	5	4	1	139
40	5	4	1	1	5	2	2	4	2	2	4	1	1	4	4	1	145
41	5	5	2	1	5	1	2	5	1	2	4	1	1	5	5	1	148
42	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	149
43	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	1	148

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<b>44</b>	5	4	1	1	5	2	2	4	2	2	4	1	1	4	4	1	<b>145</b>
<b>45</b>	5	5	2	1	5	1	2	5	1	2	4	1	1	5	5	1	<b>148</b>
<b>46</b>	5	5	1	1	5	1	1	4	2	2	5	1	1	4	5	2	<b>146</b>
<b>47</b>	2	5	4	2	2	4	1	2	2	4	4	2	1	4	5	1	<b>149</b>
<b>48</b>	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	<b>143</b>
<b>49</b>	5	5	1	1	5	1	1	5	1	2	5	1	1	5	4	1	<b>151</b>
<b>50</b>	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	1	<b>150</b>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Tabulasi Keterikatan Kerja

No Subjek	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	TOTAL	
1	3	5	3	5	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1	4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2	83	
2	5	4	2	3	2	1	1	3	4	2	2	1	2	1	3	2	4	5	3	5	4	4	3	4	4	2	76	
3	5	5	2	4	3	2	1	4	2	2	1	1	2	2	4	3	5	5	4	5	4	5	2	1	4	1	79	
4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	81	
5	5	5	1	5	1	2	2	4	4	1	1	3	1	2	4	2	5	4	5	1	3	5	2	5	4	1	78	
6	5	3	2	3	3	2	1	2	4	2	1	2	3	2	3	3	5	4	3	2	3	5	3	3	4	2	75	
7	5	5	3	5	2	2	1	3	5	1	1	1	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	84	
8	5	4	1	4	1	1	2	5	4	3	3	3	1	3	3	1	3	5	4	4	3	3	2	5	3	2	78	
9	4	5	2	3	2	2	2	4	4	2	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	78	
10	5	4	2	5	2	2	1	3	4	2	1	1	1	1	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	83	
11	4	3	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	5	4	4	3	4	3	3	4	2	80	
12	5	5	2	4	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	2	82	
13	3	5	2	4	2	1	1	4	4	1	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	1	80	
14	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	2	79	
15	5	5	2	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	1	4	5	1	84	
16	5	4	1	5	3	4	1	5	3	1	1	2	3	1	3	1	5	4	3	2	3	4	3	4	4	1	76	
17	5	5	1	4	2	1	2	3	5	2	1	3	2	1	3	2	4	4	4	3	3	5	1	5	5	2	78	
18	5	4	1	4	2	2	1	5	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	80	
19	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	81	
20	4	4	3	4	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	78
21	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	89
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	89	

23	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	84
24	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	81
25	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	84
26	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	1	4	3	3	79
27	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	1	1	1	1	5	3	3	4	4	5	5	5	5	2	3	3	83
28	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	78
29	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	90
30	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	83
31	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	79
32	5	5	1	4	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1	4	1	4	5	4	4	4	4	1	5	4	2	74
33	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	80
34	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	79
35	4	4	1	4	2	1	2	5	4	2	2	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	1	78
36	4	5	3	5	3	3	2	4	5	4	2	3	2	1	3	2	4	4	5	4	4	4	2	5	2	1	86
37	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	1	2	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	2	87
38	5	5	3	4	3	2	1	3	4	4	2	2	1	2	4	2	4	4	5	4	5	5	4	3	4	2	87
39	5	5	3	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	82
40	5	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	90
41	5	4	3	4	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	87
42	4	4	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	81
43	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	75
44	5	5	3	5	3	3	2	4	4	2	2	1	2	2	3	2	4	5	5	4	4	5	2	5	3	1	86
45	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	79
46	4	5	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	1	3	1	3	4	5	4	5	5	4	4	3	1	83
47	5	4	1	4	1	2	2	3	4	2	1	2	1	2	4	2	5	3	4	4	3	4	2	4	4	1	74

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

48	4	5	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	80	
49	5	5	4	4	2	2	3	4	2	1	2	1	2	3	5	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	1	80
50	5	4	2	4	2	2	2	4	5	2	1	2	1	3	5	3	5	5	4	5	3	5	2	4	4	2	86	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic U

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



# LAMPIRAN D

## UJI RELIABILITAS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## 1. Hasil Uji Skala Kepercayaan Pada Pimpinan

### a. Uji coba pertama

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.714	46

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	139.98	21.081	.407	.762 <sup>a</sup>
<b>VAR00002</b>	142.28	29.553	.649	.256 <sup>a</sup>
<b>VAR00003</b>	142.20	27.592	.402	.345 <sup>a</sup>
<b>VAR00004</b>	140.36	21.500	.205	.417 <sup>a</sup>
<b>VAR00005</b>	140.04	21.958	.374	.700 <sup>a</sup>
<b>VAR00006</b>	140.12	21.414	.393	.738 <sup>a</sup>
<b>VAR00007</b>	142.24	29.125	.552	.270 <sup>a</sup>
<b>VAR00008</b>	140.04	21.345	.357	.738 <sup>a</sup>
<b>VAR00009</b>	142.06	27.731	.350	.318 <sup>a</sup>
<b>VAR00010</b>	140.18	20.967	.320	.756 <sup>a</sup>
<b>VAR00011</b>	140.04	21.386	.384	.738 <sup>a</sup>
<b>VAR00012</b>	142.04	30.243	.560	.209 <sup>a</sup>
<b>VAR00013</b>	140.30	21.929	.377	.670 <sup>a</sup>
<b>VAR00014</b>	142.18	28.967	.498	.272 <sup>a</sup>
<b>VAR00015</b>	140.06	20.915	.440	.777 <sup>a</sup>
<b>VAR00016</b>	139.90	21.194	.424	.756 <sup>a</sup>
<b>VAR00017</b>	140.02	21.081	.482	.769 <sup>a</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Setelah diuji oleh Staf Pengajar dan Staf Pengajar 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.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

<b>VAR00018</b>	140.02	21.000	.368	.762 <sup>a</sup>
<b>VAR00019</b>	140.04	20.080	.478	.843 <sup>a</sup>
<b>VAR00020</b>	140.14	20.123	.531	.845 <sup>a</sup>
<b>VAR00021</b>	139.92	20.769	.515	.795 <sup>a</sup>
<b>VAR00022</b>	140.10	21.806	-.287	.199 <sup>a</sup>
<b>VAR00023</b>	142.08	29.667	.542	.738 <sup>a</sup>
<b>VAR00024</b>	142.08	28.851	-.484	.277 <sup>a</sup>
<b>VAR00025</b>	140.06	20.751	.370	.779 <sup>a</sup>
<b>VAR00026</b>	140.22	20.216	.374	.816 <sup>a</sup>
<b>VAR00027</b>	142.00	28.490	.468	.297 <sup>a</sup>
<b>VAR00028</b>	142.04	28.529	.479	.296 <sup>a</sup>
<b>VAR00029</b>	141.88	29.496	.509	.242 <sup>a</sup>
<b>VAR00030</b>	142.06	27.813	.415	.332 <sup>a</sup>
<b>VAR00031</b>	140.08	22.075	.259	.679 <sup>a</sup>
<b>VAR00032</b>	140.06	20.751	.483	.793 <sup>a</sup>
<b>VAR00033</b>	142.10	28.459	.443	.294 <sup>a</sup>
<b>VAR00034</b>	142.22	27.767	.678	.627 <sup>a</sup>
<b>VAR00035</b>	140.10	21.357	.739	-.716 <sup>a</sup>
<b>VAR00036</b>	142.12	27.781	-.472	.324 <sup>a</sup>
<b>VAR00037</b>	142.06	28.098	-.410	.311 <sup>a</sup>
<b>VAR00038</b>	140.18	22.640	.482	-.636 <sup>a</sup>
<b>VAR00039</b>	141.90	29.561	.793	.234 <sup>a</sup>
<b>VAR00040</b>	141.78	27.644	.683	-.337 <sup>a</sup>
<b>VAR00041</b>	140.18	22.518	.478	.641 <sup>a</sup>
<b>VAR00042</b>	142.10	27.929	.676	.313 <sup>a</sup>
<b>VAR00043</b>	142.24	28.553	-.333	.285 <sup>a</sup>
<b>VAR00044</b>	140.22	23.889	.845	.553 <sup>a</sup>
<b>VAR00045</b>	139.96	21.468	.549	.729 <sup>a</sup>
<b>VAR00046</b>	142.32	28.753	-.398	.285 <sup>a</sup>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Uji Coba Kedua**

**Case Processing**

**Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	39

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	129.4200	414.289	.486	.928
<b>VAR00002</b>	129.0800	421.177	.342	.929
<b>VAR00003</b>	129.0000	422.245	.269	.930
<b>VAR00004</b>	128.9000	424.949	.286	.929
<b>VAR00005</b>	129.0600	413.486	.573	.927
<b>VAR00006</b>	129.5400	418.376	.362	.929
<b>VAR00007</b>	129.3200	414.140	.488	.928
<b>VAR00008</b>	129.2800	412.491	.504	.928
<b>VAR00009</b>	129.3000	413.112	.535	.927
<b>VAR00010</b>	129.3000	407.806	.555	.927
<b>VAR00011</b>	129.2200	407.114	.629	.926

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Statistik dan Inferensi Statistik Prof. Dr. H. Kasim Riau

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

<b>VAR00012</b>	129.2600	414.972	.427	.928
<b>VAR00013</b>	129.2800	421.798	.358	.929
<b>VAR00014</b>	129.2800	415.675	.479	.928
<b>VAR00015</b>	129.2800	421.308	.351	.929
<b>VAR00016</b>	129.1600	409.035	.560	.927
<b>VAR00017</b>	129.1200	411.822	.560	.927
<b>VAR00018</b>	129.3000	409.806	.685	.926
<b>VAR00019</b>	129.0600	415.364	.442	.928
<b>VAR00020</b>	128.9600	410.202	.574	.927
<b>VAR00021</b>	129.1600	410.056	.605	.927
<b>VAR00022</b>	129.6200	413.465	.484	.928
<b>VAR00023</b>	129.6400	411.419	.527	.927
<b>VAR00024</b>	129.4600	408.907	.579	.927
<b>VAR00025</b>	129.1400	411.919	.545	.927
<b>VAR00026</b>	128.7800	418.053	.436	.928
<b>VAR00027</b>	129.1200	420.842	.350	.929
<b>VAR00028</b>	129.2200	416.828	.456	.928
<b>VAR00029</b>	129.3400	419.290	.363	.929
<b>VAR00030</b>	129.1400	415.878	.428	.928
<b>VAR00031</b>	129.1000	415.643	.417	.928
<b>VAR00032</b>	129.5000	409.112	.593	.927
<b>VAR00033</b>	129.1800	421.416	.292	.930
<b>VAR00034</b>	129.6000	405.143	.557	.927
<b>VAR00035</b>	129.0200	411.040	.613	.927
<b>VAR00036</b>	128.9000	414.173	.505	.928

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Hasil Uji Skala Keterikatan Kerja

### a. Uji Coba Pertama

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.870</b>	26

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	74.28	30.410	.668	.346
<b>VAR00002</b>	74.26	27.094	.649	.254
<b>VAR00003</b>	76.38	17.996	.629	-.102 <sup>a</sup>
<b>VAR00004</b>	74.46	27.478	.431	.269
<b>VAR00005</b>	76.28	20.328	-.376	.016
<b>VAR00006</b>	76.28	19.838	.415	.004
<b>VAR00007</b>	76.72	20.981	.440	.036
<b>VAR00008</b>	74.62	30.159	.553	.352
<b>VAR00009</b>	74.74	27.992	.674	.297

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

State Islamic University of Sarawak, Sarawak, Malaysia

Prof. Dr. H. Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

<b>VAR00010</b>	76.50	20.704	.466	.024
<b>VAR00011</b>	76.60	20.163	.537	-.003 <sup>a</sup>
<b>VAR00012</b>	76.52	22.377	.248	.099
<b>VAR00013</b>	76.58	21.351	.364	.057
<b>VAR00014</b>	76.48	19.765	.532	-.017 <sup>a</sup>
<b>VAR00015</b>	74.50	28.663	.749	.311
<b>VAR00016</b>	76.36	20.929	.316	.053
<b>VAR00017</b>	74.56	28.047	.662	.282
<b>VAR00018</b>	74.40	28.367	-.490	.292
<b>VAR00019</b>	74.56	24.782	.647	.189
<b>VAR00020</b>	74.58	23.432	.076	.151
<b>VAR00021</b>	74.60	25.429	.620	.203
<b>VAR00022</b>	74.40	26.898	.710	.251
<b>VAR00023</b>	76.14	21.796	.208	.096
<b>VAR00024</b>	76.32	17.406	.592	-.121 <sup>a</sup>
<b>VAR00025</b>	74.58	28.085	-.361	.284
<b>VAR00026</b>	76.80	22.204	.355	.082

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Uji Coba Kedua**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.924</b>	<b>24</b>

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63.7200	173.838	.589	.920
VAR00002	63.5200	177.479	.342	.924
VAR00003	63.0400	175.100	.469	.922
VAR00004	63.6600	168.351	.664	.919
VAR00005	63.1600	177.892	.395	.923
VAR00006	63.7800	176.053	.346	.925
VAR00007	63.3200	176.875	.422	.923
VAR00008	63.3800	171.138	.661	.919
VAR00009	63.0400	178.366	.390	.923

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

VAR00010	63.0600	178.384	.427	.923
VAR00011	63.1200	175.210	.595	.920
VAR00012	63.8600	171.143	.636	.919
VAR00013	63.7800	169.277	.635	.919
VAR00014	64.1600	168.627	.636	.919
VAR00015	63.8000	168.857	.611	.920
VAR00016	63.7800	170.747	.652	.919
VAR00017	63.5600	167.884	.682	.918
VAR00018	63.6400	174.602	.480	.922
VAR00019	63.5800	170.575	.600	.920
VAR00020	63.6400	172.480	.483	.922
VAR00021	63.6400	167.623	.586	.920
VAR00022	63.6000	168.286	.660	.919
VAR00023	63.7400	166.523	.715	.918
VAR00024	63.3200	171.732	.732	.918

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

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

## SKALA PENELITIAN

Dengan hormat,

Sehubungan dengan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya akan mengadakan penelitian mengenai industri dan organisasi. Untuk itu saya memerlukan sejumlah data yang hanya akan saya peroleh dengan adanya kerjasama dan kesediaan Anda dalam mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini terdiri dari dua bagian yakni kuisisioner I yang berisi 38 pernyataan dan kuisisioner II yang berisi 24 pernyataan. Dalam mengisi kuisisioner ini tidak ada jawaban benar atau salah. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda, karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja. Cara menjawab pernyataan-pernyataan tersebut akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian.

Bantuan dan partisipasi Anda dalam menjawab pernyataan dalam kuisisioner ini adalah bantuan yang sangat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih.

### IDENTITAS

Nama/Inisial	:	
Usia	:	Tahun
Jenis kelamin	:	
Lama bekerja	:	Tahun

## PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Berikut ada sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia di sebelah kanan pernyataan. Perlu diketahui bahwa ini bukanlah suatu tes atau ujian sehingga tidak ada jawaban yang benar atau salah. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri Anda. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan Anda.

Beberapa pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

1. SS : Sangat Sesuai
2. S : Sesuai
2. N : Netral
3. TS : Tidak Sesuai
4. STS : Sangat Tidak Sesuai

Berikan tanda (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang paling sesuai untuk menggambarkan kondisi diri anda selama bekerja.

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan saya memberikan kesempatan untuk berbicara tanpa ada rasa takut	√				

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



**Kuisoner 1**

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk berbicara tanpa ada rasa takut					
2.	Ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik dalam bekerja, saya berani untuk menyampaikannya kepada atasan saya					
3.	Atasan saya mau menerima kritikan dari bawahannya					
4.	Atasan saya selalu menyalahkan orang lain atas kesalahan yang diperbuat					
5.	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja atasan saya menegur saya dengan tegas					
6.	Atasan saya menyampaikan setiap perubahan penting yang terjadi dalam perusahaan					
7.	Atasan saya bersedia membagikan pengalaman-pengalamannya dalam bekerja					
8.	Atasan saya mengevaluasi kinerja saya dengan jujur					
9.	Saya diberikan kebebasan untuk berpendapat					
10.	Atasan saya memperlihatkan kinerja yang buruk					
11.	Atasan saya menunjukkan hasil yang memuaskan di perusahaan					
12.	Atasan saya dengan berat hati mengerjakan pekerjaannya					
13.	Atasan saya dengan cekatan menangani persoalan yang muncul dalam pekerjaannya					
14.	Atasan saya bekerja dengan professional					
15.	Atasan saya menyelesaikan tugas secara efektif					
16.	Meskipun sudah ahli dalam bidangnya, atasan saya tidak berhenti mempelajari hal-hal baru					
17.	Atasan saya bisa bekerja sama dengan baik di dalam tim					
18.	Atasan saya terampil dalam mengerjakan tugas-tugasnya					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin atau sebagian atau seluruh karya tulis tanpa izin UIN Suska Riau.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  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 mengutip sumber.

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

3. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber.

4. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan komersial.

19.	Atasan saya mampu memimpin para bawahannya					
20.	Atasan saya dapat mengatur bawahannya dengan tegas					
21.	Atasan saya membiarkan masalah berlarut tanpa kepastian					
22.	Atasan saya menunjukkan tindakan yang kurang sejalan dengan ucapannya					
23.	Ketika berjanji akan memberikan reward, maka atasan saya akan menepatinya					
24.	Atasan saya memberlakukan aturan yang sama bagi saya dan rekan kerja saya					
25.	Atasan saya sering mengubah-ubah rencananya sehingga membingungkan saya					
26.	Atasan saya berusaha menjadi contoh yang baik bagi karyawan					
27.	Ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja atasan saya bersedia membantu					
28.	Atasan selalu menyalahkan orang lain atas kesalahan yang diperbuat					
29.	Atasan saya cenderung membawa permasalahan pribadinya ke tempat kerja					
30.	Atasan saya hadir tepat waktu saat jam kerja					
31.	Atasan saya hanya mementingkan kepentingannya sendiri tanpa mempedulikan dampaknya terhadap bawahan					
32.	Meskipun begitu sibuk, atasan saya menyempatkan dirinya untuk menyapa bawahannya					
33.	Atasan saya peka terhadap kebutuhan saya dalam melakukan bekerja					
34.	Atasan saya mau memberikan pujian atas keberhasilan saya dalam bekerja					
35.	Atasan saya berusaha untuk membuat dirinya terlihat					

	baik dengan mengorbankan orang lain					
36.	Atasan hanya memberikan perintah namun tidak peduli terhadap kondisi bawahannya					
37.	Atasan saya berusaha memanfaatkan dan mengambil keuntungan pribadi dari bawahannya					
38.	Atasan saya turut memberikan dukungan ketika bawahannya sedang berada dalam kemalangan					
39.	Atasan saya langsung memakimaki saya bila saya melakukan kesalahan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

### Kuisoner II

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat ketika bekerja					
2.	Saya merasa senang ketika bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan					
3.	Saya merasa tidak bersemangat Ketika bekerja					
4.	Saya sering menghindari pekerjaan yang sulit					
5.	Ketika menghadapi situasi yang sulit, saya mudah putus asa					
6.	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil optimal					
7.	Saya suka menunda-nunda pekerjaan					
8.	Saya tekun saat bekerja walaupun sesuatu tidak sejalan dengan baik					
9.	Saya tetap tangguh menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaan					
10.	Pekerjaan saya saat ini sangat bermakna untuk saya					
11.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya					
12.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya					
13.	Pekerjaan saya saat ini memiliki tujuan yang jelas					
14.	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
15.	Pekerjaan saya membosankan					
16.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
17.	Saya memusatkan perhatian saya saat bekerja					
18.	Saya enggan meninggalkan pekerjaan yang sedang saya lakukan					
19.	Saya senang bekerja secara insentif					
20.	Saya bekerja dengan penuh konsentrasi					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

21.	Saya mudah terusik dengan pembicaraan rekan kerja disekitar saya					
22.	Saya sering meninggalkan pekerjaan saya saat ada kesempatan					
23.	Saya fokus saat menyelesaikan suatu pekerjaan					
24.	Saya akan mengerjakan tugas yang berikan hingga selesai					

© Hak cipta ini dimiliki oleh UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



# LAMPIRAN F

## TABULASI DATA 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.





Tabulasi Kepercayaan Pada Pimpinan

No. Subjek	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
1	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	5	2	1	2	4	1	5	1	4	1	5	1	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5
3	5	2	2	1	3	2	3	2	4	1	4	1	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	2	5
4	4	2	2	1	3	2	4	2	4	1	4	1	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5
5	4	2	1	1	3	2	5	2	4	1	3	1	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5
6	4	3	3	1	3	3	3	2	4	1	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	3	5
7	5	2	2	1	3	3	4	2	3	1	5	1	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5
8	5	1	1	1	3	3	4	2	4	1	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	5
9	4	3	2	1	2	2	3	1	3	1	4	1	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	2	5
10	3	2	3	1	3	3	3	3	4	1	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	3	2	4
11	3	2	3	1	4	3	4	2	4	1	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	3
12	4	3	3	1	3	3	5	2	4	1	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5
13	4	3	2	4	3	3	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5
14	5	1	5	2	5	1	5	1	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	4
15	3	3	2	1	3	2	3	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5
16	4	3	1	1	4	2	5	3	3	1	4	1	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5
17	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	5
18	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5
19	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3
20	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	4	1	5	4	4	5	5	5	5	2	5	1	2	5

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



Halaman Ditinjau Undang-Undang

21	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
24	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
25	3	2	2	1	4	3	3	2	4	1	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	5
26	3	2	3	1	5	2	4	1	4	1	5	1	2	4	3	3	5	5	5	4	4	3	2	1	4
27	4	2	3	1	4	2	4	3	3	1	4	2	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5
28	5	3	1	2	5	1	5	1	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	1	1
29	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
30	5	1	1	1	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1
31	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4
32	5	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
33	5	1	1	1	5	1	5	2	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2
34	5	1	2	4	5	2	5	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2
35	4	2	2	2	4	1	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1
36	5	2	2	4	4	1	5	1	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	2	1	1	2
37	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1
38	5	1	1	5	4	3	3	1	3	3	4	3	4	5	5	4	5	3	5	3	2	2	1	3	2
39	5	2	1	5	4	2	5	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	2	3	2	1	2
40	5	2	1	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	1	1
41	3	2	2	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	2	1	1
42	5	3	3	4	4	1	5	2	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	1	3	1	2	2

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

No Subjek	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL
1	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	124
2	4	4	1	1	5	1	5	3	2	5	5	1	4	1	128
3	4	4	1	1	5	1	3	3	2	5	5	1	3	1	124
4	5	4	1	1	5	1	4	4	3	5	5	1	1	1	125
5	4	4	1	1	4	1	5	4	3	5	5	1	3	1	123
6	5	4	1	1	5	1	4	4	3	5	5	1	4	1	128
7	5	5	1	1	5	1	3	3	3	5	5	1	3	1	132
8	4	5	1	1	4	1	5	4	3	5	5	1	4	1	123
9	5	3	1	1	5	1	5	4	2	3	5	1	4	3	121
10	3	4	1	1	5	1	4	3	3	5	5	1	3	1	117
11	4	4	1	1	5	1	5	3	2	5	5	1	4	2	121
12	5	4	1	1	5	1	5	4	3	5	5	1	3	4	135
13	5	4	1	1	5	1	5	3	3	5	5	1	3	2	133
14	5	5	1	3	5	2	5	5	1	4	4	2	5	2	141
15	5	4	1	1	5	1	4	3	3	5	5	1	4	2	126
16	4	5	1	2	5	1	4	3	3	5	5	1	4	1	132
17	5	3	3	1	5	2	5	4	2	5	5	1	5	3	130
18	5	5	1	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	139
19	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	127
20	5	5	1	1	5	1	4	4	1	5	5	1	1	1	132
21	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	114

22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
23	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	118
24	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	115
25	4	4	1	1	5	1	3	4	2	5	4	1	4	2	122
26	5	5	1	2	5	2	4	4	2	4	4	2	4	1	122
27	5	3	1	1	4	2	4	3	3	5	5	2	4	1	131
28	5	5	2	5	5	4	5	5	2	1	2	4	4	5	143
29	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	2	122
30	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	5	5	147
31	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	126
32	4	4	2	2	3	2	4	3	3	4	4	2	4	2	123
33	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	3	3	5	4	145
34	4	5	5	5	5	4	5	4	2	1	4	5	4	4	143
35	4	4	5	2	5	2	3	3	1	4	3	2	5	5	138
36	5	5	3	3	5	5	5	4	1	3	1	4	5	5	138
37	5	5	5	3	5	5	5	4	1	1	1	5	5	5	143
38	4	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	5	138
39	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	4	4	136
40	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	4	4	4	130
41	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	5	5	143
42	4	5	3	4	4	4	3	5	2	3	2	4	5	3	137

Hal-Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Jurnal Ilmiah State Islamic U

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

### Tabulasi Keterikatan Kerja

No Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	94
2	4	3	1	1	1	4	5	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	4	1	5	2	4	92
3	3	3	1	1	1	3	5	3	3	2	2	2	2	4	1	3	4	4	4	3	1	5	2	4	96
4	4	4	1	1	1	3	5	3	3	2	2	2	3	3	1	5	4	4	4	5	1	5	2	5	101
5	4	4	1	1	1	4	5	3	2	3	2	2	2	4	1	4	3	4	4	5	1	5	2	5	100
6	3	4	1	1	1	3	5	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	1	3	4	1	5	2	5	96
7	5	4	1	1	1	5	5	4	2	3	2	2	1	4	1	5	4	3	4	4	1	5	1	5	103
8	5	5	1	1	1	3	5	3	3	2	3	3	2	3	1	5	3	4	4	3	1	5	1	4	99
9	5	5	1	1	1	4	5	3	3	2	3	2	2	3	1	4	4	3	4	5	1	5	2	3	98
10	5	4	1	1	1	4	5	2	3	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	1	5	3	4	95
11	4	4	1	2	1	3	5	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	1	4	4	2	4	1	5	92
12	5	4	1	1	1	3	5	4	1	3	3	2	2	3	1	4	4	3	3	3	1	5	2	3	97
13	4	3	1	1	1	3	5	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	2	3	4	1	5	2	4	93
14	5	4	1	1	2	5	5	5	1	1	4	1	1	5	1	4	5	5	4	4	1	5	1	5	108
15	3	3	1	1	1	4	5	4	3	2	3	3	2	3	1	3	4	3	4	4	1	5	3	5	93
16	5	3	1	1	1	5	5	4	3	1	2	1	2	3	3	5	3	5	3	4	1	5	2	5	99
17	4	3	1	1	1	4	5	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	5	1	4	89
18	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	4	1	1	5	1	5	1	5	3	5	1	5	1	5	107
19	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	76
20	5	5	3	2	3	5	5	3	2	1	3	2	1	5	1	5	1	2	3	5	2	3	1	5	93

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau sarana informasi.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
State Islamic U

21	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	78
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	73
23	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
24	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	84
25	4	4	1	1	1	4	5	3	3	3	3	2	3	4	1	5	4	1	3	3	1	5	2	3	91
26	5	5	3	2	3	4	4	3	3	2	3	1	1	5	2	5	3	3	3	4	2	4	1	5	94
27	4	3	1	1	1	5	5	4	2	2	2	2	3	4	1	4	3	4	4	3	1	5	2	4	96
28	5	5	2	2	2	5	1	5	1	2	1	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	1	1	5	97
29	4	4	3	3	4	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	89
30	5	5	2	4	3	5	3	4	1	1	1	1	1	5	3	5	4	5	5	5	5	2	1	5	97
31	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	1	4	92
32	4	4	2	2	2	4	4	3	2	1	2	1	2	5	2	4	4	4	3	4	2	4	2	5	96
33	5	5	4	4	5	5	3	3	2	3	2	1	1	4	3	5	4	3	5	4	2	3	1	5	88
34	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	1	2	5	86
35	4	4	4	2	3	5	2	5	2	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	91
36	5	5	3	4	3	5	2	5	1	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	5	91
37	5	5	4	5	3	5	2	4	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	93
38	3	5	4	5	4	5	1	4	3	2	1	2	2	5	5	5	3	4	5	4	3	3	2	5	81
39	4	4	5	4	4	4	1	4	2	2	1	2	1	5	4	4	5	4	4	5	5	1	2	5	82
40	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	82
41	4	4	3	4	5	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	78
42	4	5	3	3	4	3	1	5	2	2	1	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	1	2	4	86

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



# LAMPIRAN G

## UJI NORMALITAS

© 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.



### Uji Normalitas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kepercayaan pada Pimpinan	42	116.00	167.00	145.2857	12.14804	-.429	.365	.181	.717
Keterikatan kerja	42	73.00	108.00	91.4524	8.29400	-.426	.365	-.114	.717
Valid N (Listwise)	42								

© 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 H

## UJI LINEARITAS

© 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.



### Uji Linearitas

#### Kepercayaan Pada Pimpinan dengan Keterikatan Kerja

##### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepercayaan pada pimpinan* keterikatan kerja	.632	.399	.847	.717

##### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepercayaan pada pimpinan* keterikatan kerja	Between Groups	(Combined)	2021.821	26	77.762	1.461	.224
		Linearity	1126.354	1	1126.354	21.157	.000
		Deviation from Linearity	895.468	25	35.819	.673	.815
	Within Groups		895.468	15	53.239		
	Total		2820.405	41			

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan aporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

## UJI HIPOTESIS

© 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.

### Uji Hipotesis

#### Correlations

		Kepercayaan pada pimpinan	Keterikatan kerja
<b>Kepercayaan pada pimpinan</b>	Pearson	1	<b>,632**</b>
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
<b>Keterikatan kerja</b>	Pearson	<b>,632**</b>	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

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

### Sumbangan Efektif

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.632<sup>a</sup></b>	<b>.399</b>	.384	6.50779

a. Predictors: (Constant), kepercayaan

# LAMPIRAN J

## Kategorisasi Data

© 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.



1. **Kepercayaan Pada Pimpinan**

Statistics		
Kepercayaan Pada Pimpinan		
N	Valid	42
	Missing	0

Kategorisasi Kepercayaan Pada Pimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	5	11.9	11.9	11.9
	Rendah	4	9.5	9.5	21.4
	Sedang	22	52.4	52.4	73.8
	Tinggi	7	16.7	16.7	90.5
	Sangat Tinggi	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

## 2. Keterikatan Kerja

Statistics		
Keterikatan Kerja		
N	Valid	42
	Missing	0

Kategorisasi Keterikatan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	5	11.9	11.9	11.9
	Rendah	6	14.3	14.3	26.2
	Sedang	16	38.1	38.1	64.3
	Tinggi	13	31.0	31.0	95.2
	Sangat Tinggi	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

### Kategorisasi Kepercayaan Pada Pimpinan dan Keterikatan Kerja

No	Kepercayaan Pada Pimpinan	Kategori	Keterikatan Kerja	Kategori
1.	142	Sedang	94	Sedang
2.	156	Tinggi	92	Sedang
3.	146	Sedang	96	Tinggi
4.	147	Sedang	101	Tinggi
5.	147	Sedang	100	Tinggi
6.	146	Sedang	96	Tinggi
7.	150	Sedang	103	Tinggi
8.	145	Sedang	99	Tinggi
9.	145	Sedang	98	Tinggi
10.	135	Rendah	95	Sedang
11.	139	Sedang	92	Sedang
12.	145	Sedang	97	Tinggi
13.	141	Sedang	93	Sedang
14.	165	Sangat Tinggi	108	Sangat Tinggi
15.	144	Sedang	93	Sedang
16.	150	Sedang	99	Tinggi
17.	144	Sedang	89	Sedang
18.	167	Sangat Tinggi	107	Sangat Tinggi
19.	123	Sangat Rendah	76	Sangat Rendah
20.	154	Tinggi	93	Sedang
21.	126	Sangat Rendah	78	Sangat Rendah
22.	116	Sangat Rendah	73	Sangat Rendah
23.	124	Sangat Rendah	75	Sangat Rendah
24.	121	Sangat Rendah	84	Rendah
25.	142	Sedang	91	Sedang
26.	148	Sedang	94	Sedang
27.	149	Sedang	96	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.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

28.	157	Tinggi	97	Tinggi
29.	132	Rendah	89	Sedang
30.	167	Sangat Tinggi	97	Tinggi
31.	148	Sedang	92	Sedang
32.	137	Rendah	96	Tinggi
33.	165	Sangat Tinggi	88	Sedang
34.	158	Tinggi	86	Rendah
35.	152	Tinggi	91	Sedang
36.	154	Tinggi	91	Sedang
37.	159	Tinggi	93	Sedang
38.	144	Sedang	81	Rendah
39.	148	Sedang	82	Rendah
40.	130	Rendah	82	Rendah
41.	147	Sedang	78	Sangat Rendah
42.	147	Sedang	86	Rendah

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# LAMPIRAN K

## SURAT PERIZINAN

© 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.





**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](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

UIN SUSKA RIAU

Nomor : B-642E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2022 Pekanbaru, 27 Mei 2022  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.  
 Pimpinan PKS Sindora Seraya  
 Rokan Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.  
 Dengan hormat,

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

Nama : Nurul Azni  
 NIM : 11860121514  
 Tempat Tgl.Lahir : Sungai Sialang/ 16 Juli 2000  
 Jurusan : Psikologi S1  
 Semester : VIII (Delapan)

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

*"Hubungan antara Kepercayaan pada Pimpinan dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir".*

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

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



Wassalam.

Dekan

Dr. Kushnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

© Himpunan UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau seluruhnya atau sebagian tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Nomor : B-969E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2022  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 14 Juli 2022

Kepada Yth.  
Pimpinan PKS Sindora Seraya  
Rokan Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

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

Nama : Nurul Azni  
NIM : 11860121514  
Jurusan : Psikologi S1  
Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

*"Hubungan Antara Kepercayaan Pada Pimpinan Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pks Sindora Seraya Rokan Hilir".*

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan,



Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

## PT. SINDORA SERAYA PKS. LENGGADAI HILIR

*Jl. Lintas Ujung Tanjung-Bagan Siapiapi, Des. Lenggadai Hilir, Rimba Melintang, Rokan Hilir, Riau*

Nomor : 031 /PKS-SS/MM/I/2022  
 Tanggal : 31 Januari 2022  
 Lampiran :  
**Hal : Surat Balasan Permohonan Izin Pra Riset**

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau**  
 Di \_\_\_\_\_  
 Tempat \_\_\_\_\_

Dengan hormat,

Menanggapi surat permohonan nomor B-62E/Un.04/F.VI/PP.00.9/01/2022 yang Bapak/Ibu sampaikan perihal permohonan izin pra riset mahasiswa yang dibawah naungan Bapak/Ibu yaitu :

Nama : Nurul Azni  
 Nim : 11860121514  
 Jurusan : Psikologi SI  
 Semester : VII (Tujuh)

Oleh karena itu melalui surat ini kami sampaikan bahwa kami dapat menerima saudara Nurul Azni untuk melakukan pra riset di PKS PT. Sindora Seraya sesuai jadwal yang dibutuhkan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

PKS PT. Sindora Seraya

**PT. Sindora Seraya**

  
 Sawiji  
 Mill Manager

Cc : - Mill Departement  
 - Manager HRD  
 - File

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

© Hak Cipta Paralel UIN Suska Riau

**PT. SINDORA SERAYA**

**PKS. LENGGADAI HILIR**

Nomor : 37 /PKS-SS/MM/V/2022  
 Tanggal : 31 Mei 2022  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Melakukan Try Out Penelitian**

Kepada Yth:  
 Sdri. Nurul Azni  
 (Mahasiswa Fakultas Psikologi, UIN Suska Riau)  
 Di Tempat

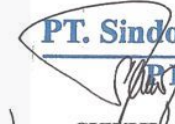
Dengan Hormat

Dengan ini kami sampaikan sebagai balasan atas permohonan yang saudara kirimkan, yakni untuk melakukan Try Out Penelitian tentang Hubungan antara kepercayaan pada pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir.

Saudari diperbolehkan untuk melakukan penelitian tersebut pada tanggal 02 Juni 2022 sampai dengan selesai.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, harapan kami saudara tetap mematuhi PROKES kesehatan saat melakukan penelitian di PT. Sindora Seraya - PKS. atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

PKS PT. SINDORA SERAYA

**PT. Sindora Seraya**  
 PKS  
  
**SUWIJI**  
 Mill Manager

Cc :  
 Yth, - Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau  
 - Arsip/File

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.

## PT. SINDORA SERAYA PKS. Lenggadai Hilir

*Jl. Lintas Ujung Tanjung-Bagan Siapiapi, Des. Lenggadai Hilir, Rimba Melintang, Rokan Hilir, Riau*

Nomor : 007/PKS-SS/MM/VII/2022  
 Tanggal : 14 Juli 2022  
 Lampiran :  
 Hal : **Surat Balasan Permohonan Izin Riset**

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau**

Di  
 Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat permohonan nomor B-969E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2022 yang Bapak/Ibu sampaikan perihal permohonan izin riset mahasiswa yang dibawah naungan Bapak/Ibu yaitu :

Nama : Nurul Azni  
 Nim : 11860121514  
 Jurusan : Psikologi S1  
 Semester : VIII (Delapan)

Oleh karena itu melalui surat ini kami sampaikan bahwa atas nama Nurul Azni telah melakukan dan menyelesaikan riset di PKS PT. Sindora Seraya sesuai jadwal serta data yang dibutuhkan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

PKS PT. Sindora Seraya

  
 PKS PT. Sindora Seraya  
 Suyaji  
 Mill Manager

Cc :- Mill Departement  
 - Manager HRD  
 - File

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

**PT. SINDORA SERAYA  
PKS. LENGGADAI HILIR**

*Jl. Lintas Ujung Tanjung-Bagan Siapiapi, Des. Lenggadai Hilir, Rimba Melintang, Rokan Hilir, Riau*

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 010/PKS-SS/MM/VII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini pimpinan PKS PT. Sindora Seraya menerangkan bahwa :

Nama : Nurul Azni  
 Nim : 11860121514  
 Program Studi : Psikologi  
 Fakultas/Asal Instansi : UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Benar telah melaksanakan try out dan penelitian di PKS PT. Sindora Seraya terhitung mulai dari tanggal 30 Mei 2022 s/d 16 Juli 2022 dengan judul “ **Hubungan Antara Kepercayaan Pada Pimpinan Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PKS PT. Sindora Seraya Rokan Hilir**”

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Lenggadai Hilir, 16 Juli 2022

PKS PT. Sindora Seraya

  
**PT. Sindora Seraya**  
**PKS**  
 Sutwiji  
 Mill Manager

UIN SUSKA RIAU



# LAMPIRAN L

## BIODATA PENELITI

© 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.

### Biodata peneliti

Nama : Nurul Azni  
Tempat, Tanggal Lahir : Sungai Sialang, 16 Juli 2000  
Alamat : Jl. Parit Enam Kep. Sei Sialang Kec. Batu Hampar  
Kab. Rokan Hilir-Riau  
No. Hp : 081270404068  
Email : nurulazni935@gamil.com

#### Riwayat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Tahun Ajaran
1.	SDN 004 Sei Sialang	2006-20012
2.	SMPN 1 Batu Hampar	2012-2015
3.	SMAN 1 Batu Hampar	2015-2018
4.	S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Sltan Syarif Kasim Riau	2018-2022