

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
GURU HONORER SMP NEGERI  
DI KECAMATAN TAMPAN**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**LENGGOGENI AGNES MELAZT**

**NIM. 11561202551**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2023**

## LEMBAR PENGESAHAN

# HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU HONORER SMP NEGERI DI KECAMATAN TAMPAN

## SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

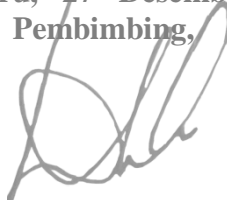
OLEH:

**LENGGOGENI AGNES MELAZT**

**NIM. 11561202551**

**Terah Diterima dan Disetujui untuk Ujian Munaqasyah Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

**Pekanbaru, 27 Desember 2022  
Pembimbing,**



**Dody Leyno Amperawan, M.Psi., Psikolog**  
**NIP. 19660706 201412 1002**

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : LENGGOGENI AGNES MELAZT  
 NIM : 11561202551  
 Judul Skripsi : Hubungan Antara *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan

Tesis 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/ 18 January 2023  
 Bertepatan dengan : 25 Jumadil Akhir 1444

**TIM PENGUJI**

Ketua,

(.....)

Dr. Sri Wahyuni, MA, M.Psi., Psikolog.  
 NIP.198006162006042002

Sekretaris,

(.....)

Dody Leyno, M.Psi., Psikolog.  
 NIP. 196607062014121002

Penguji I,

(.....)

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi.  
 NIP. 198210182009012007

Penguji II,

(.....)

Linda Aryani, M.Si.  
 NIP.197402122007102002

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian dari isi skripsi ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

: LENGGOGONI AGNES MELAZT

: 11561202551

Tempat/Tgl. Lahir : PADANG / 30 AGUSTUS 1996

Kejurusan/Pascasarjana : Psikologi

: Psikologi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

HUBUNGAN ANTARA QUALITY OF WORK LIFE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU HONORER SMP NEGERI di KECAMATAN TAMPAN

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

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.

UN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 26 JANUARI 2023

Yang membuat pernyataan



NIM : 11561202551

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

*“When life’s getting hard on you, always remember that God is Gracious, always”.*



UIN SUSKA 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT., alhamdulillah atas izin Allah SWT., saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk diri saya, terima kasih banyak, lewat skripsi ini membuat kamu banyak belajar dalam menyelesaikannya.

Untuk kedua orang tua saya terima kasih untuk segala dukungan, doa, dan memberikanku semangat setiap harinya.

Untuk dosen pembimbingku, Bapak Dody Leyno Amperawan, M.Psi, Psi., dan Ibu Adfadia Mera, S.Psi., M.A., terimakasih banyak atas bimbingan, arahan yang bapak dan ibu berikan pada saya dalam masa penyelesaian skripsi ini.




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**KATA PENGANTAR**


Assalamu'alaikumWarrahmatullahi Wabarakatuh.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan”** dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar kesarjanaan Strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, dialah yang membawa kita dari alam kegelapan hingga alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Dalam penyusunan Skripsi ini tentunya banyak kekurangan dan kelemahan, namun berkat bantuan dan kerja sama dari semua pihak yang membantu skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hairunnas, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mempermudah segala urusan akademik di Fakultas Psikologi.
3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi. M.Si., M.Ag., selaku wakil dekan I, Ibu Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M.Si., selaku wakil dekan II dan Ibu Dr. Yuslenita Muda, S.Si., M.Sc., selaku wakil dekan III yang telah mempermudah segala urusan akademik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

4. Ibu Dr. Sri Wahyuni, M.A., M.Si., Psi., selaku Ketua Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mempermudah segala urusan akademik.
5. Ibu Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi., Psi., selaku penasehat akademik, saya ucapkan terima kasih atas bimbingannya selama ini.
6. Bapak Dody Leyno Amperawan, M.Psi., Psi., selaku dosen pembimbing skripsi, saya ucapkan terima kasih atas waktu, bimbingan, dan kesabaran bapak kepada saya selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., selaku narasumber (dosen penguji 1), saya ucapkan terimakasih atas saran dan arahan ibu kepada saya dalam menyempurnakan skripsi ini.
8. Ibu Linda Aryani, S.Psi., M. Si., selaku narasumber (dosen penguji 2), saya ucapkan terimakasih atas saran dan arahan ibu kepada saya untuk dalam menyempurnakan skripsi ini.
9. Ibu Adfadia Mera, S. Psi., M. A., yang juga sempat menjadi dosen pembimbing skripsi saya, saya ucapkan terima kasih atas waktu, bimbingan, dan kesabaran ibu kepada saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan segala bentuk bantuan yang diberikan kepada saya, semoga menjadi bekal dan berkah baik bagi kita semua dalam menjalankan kehidupan kedepannya.
11. Seluruh keluarga besar Fakultas Psikologi bagian Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan, dan yang lainnya.
11. Kepala sekolah dan guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Tampan yang telah mengizinkan dan membantusaya selama proses penelitian.
11. Ayahanda (Ismet), Ibunda (Zurnatilis) dan seluruh keluarga saya yang selalu memberikan dukungan moril dan materil kepada saya selama masa perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman saya, adik tingkat dan kakak tingkat yang memberikan dukungan dan bantuan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.



**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.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan dari semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini mendapat keberkahan dan balasan kebaikan yang lebih dari Allah SWT, aamiin.

Sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT., oleh karena itu meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan upaya semaksimal mungkin, tentu masih ada kekurangan, baik yang menyangkut materi, nilai ilmiah maupun tata bahasa. Maka dengan segala kerendahan hati saya menerima adanya kemungkinan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Harapan peneliti, semoga skripsi ini bermanfaat bagi diri saya sendiri, pembaca, dan pihak-pihak terkait khususnya lingkungan akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

*Jazakumullahkhairankatsiron*, semoga Allah SWT., melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Aamiin Ya Rabbal alamin.

Wassalamu'alaikumWarrahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Januari 2023

**LENGGOGENI AGNES MELAZT**

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| LEMBAR PENGESAHAN  |           |
| LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI  |           |
| SURAT PERNYATAAN PLAGIASI  |           |
| MOTTO.....   | i         |
| PERSEMBAHAN .....  | ii        |
| KATA PENGANTAR .....   | iii       |
| DAFTAR ISI.....  | vi        |
| DAFTAR TABEL.....  | viii      |
| DAFTAR LAMPIRAN.....   | ix        |
| ABSTRAK.....   | x         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....   | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....   | 1         |
| B. Rumusan Masalah .....   | 8         |
| C. Tujuan Penelitian.....  | 9         |
| D. Keaslian Penelitian.....  | 9         |
| E. Manfaat Penelitian.....   | 11        |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                                   | <b>12</b> |
| A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....                    | 12        |
| 1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....         | 12        |
| 2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....            | 13        |
| 3. Faktor-Faktor yang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..... | 13        |
| B. <i>Quality of Work Life</i> .....                                   | 15        |
| 1. Pengertian <i>Quality of Work Life</i> .....                        | 15        |
| 2. Aspek <i>Quality of Work Life</i> .....                             | 15        |
| C. Kerangka Berpikir.....  | 16        |
| D. Hipotesis .....   | 18        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....                             | <b>19</b> |
| A. Desain Penelitian.....  | 19        |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian .....                              | 19        |
| C. Definisi Operasional .....  | 19        |
| 1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....                    | 19        |
| 2. <i>Quality of Work Life</i> .....                                   | 20        |
| D. Subjek Penelitian.....  | 20        |
| 1. Populasi .....  | 20        |
| E. Metode Pengumpulan Data .....                                       | 21        |
| 1. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....              | 21        |
| 2. Skala <i>Quality of Work Life</i> .....                             | 23        |

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

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

|  |    |
|--|----|
| F. Uji Coba Alat Ukur .....                                      | 24 |
| 1. Uji Validitas.....  | 24 |
| 2. Uji Reliabilitas.....   | 25 |
| 3. Uji Daya Beda Aitem .....                                     | 26 |
| a. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....        | 26 |
| b. Skala <i>Quality of Work Life</i> .....                       | 29 |
| G. Teknik Analisis Data .....                                    | 30 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....                                | 31 |
| A. Pelaksanaan Penelitian .....                                  | 31 |
| B. Hasil Penelitian.....   | 31 |
| 1. Data Demografi .....  | 31 |
| a. Berdasarkan Jenis Kelamin .....                               | 32 |
| b. Berdasarkan Usia .....  | 32 |
| c. Berdasarkan Masa Kerja .....                                  | 33 |
| 2. Uji Asumsi .....  | 33 |
| a. Uji Normalitas .....  | 33 |
| b. Uji Linearitas.....   | 34 |
| 3. Uji Hipotesis .....   | 35 |
| 4. Kategorisasi Data.....  | 37 |
| a. Kategorisasi <i>Quality of Work Life</i> .....                | 38 |
| b. Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..... | 39 |
| D. Pembahasan .....  | 40 |
| BAB V PENUTUP.....   | 45 |
| A. Kesimpulan.....   | 45 |
| B. Saran .....   | 45 |
| DAFTAR PUSTAKA .....   |    |
| LAMPIRAN .....   |    |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 Jumlah Populasi .....  | 20 |
| Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala OCB .....                            | 22 |
| Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala QWL .....                            | 23 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....                                  | 26 |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala OCB ( <i>Try Out</i> ) ..... | 27 |
| Tabel 3.6 <i>Blue Print</i> Skala OCB (Penelitian) .....               | 28 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala QWL ( <i>Try Out</i> ) ..... | 29 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 32 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....            | 32 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.....      | 33 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas .....                                   | 34 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas .....                                   | 35 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis.....                                     | 36 |
| Tabel 4.7 Pedoman Tingkat Koefisien Korelasi .....                     | 36 |
| Tabel 4.8 Norma Kategorisasi Data .....                                | 37 |
| Tabel 4.9 Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Variabel QWL.....        | 38 |
| Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel QWL.....                              | 38 |
| Tabel 4.11 Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Variabel OCB .....      | 39 |
| Tabel 4.12 Kategorisasi Variabel OCB.....                              | 39 |

### 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.



## DAFTAR LAMPIRAN

|            |  |
|------------|--|
| LAMPIRANA  | : GUIDE WAWANCARA (PRA RISET)                                      |
| LAMPIRAN B | : LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR  |
| LAMPIRAN C | : SKALA <i>TRY OUT</i>   |
| LAMPIRAN D | : TABULASI DATA <i>TRY OUT</i>                                     |
| LAMPIRAN E | : HASIL UJI RELIABILITAS DAN UJI DAYA BEDA<br>AITEM <i>TRY OUT</i> |
| LAMPIRAN F | : SKALA PENELITIAN   |
| LAMPIRAN G | : TABULASI DATA PENELITIAN   |
| LAMPIRAN H | : DATA DEMOGRAFI SUBJEK PENELITIAN                                 |
| LAMPIRAN I | : HASIL UJI ASUMSI (UJI NORMALITAS DAN UJI<br>LINEARITAS)          |
| LAMPIRAN J | : HASIL UJI HIPOTESIS (KORELASI)                                   |
| LAMPIRAN K | : HASIL KATEGORISASI DATA PENELITIAN                               |
| LAMPIRAN L | : SURAT-SURAT PENELITIAN   |

### 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.

## HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU HONORER SMP NEGERI DI KECAMATAN TAMPAN

LENGGOGENI AGNES MELAZT

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

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan. Penelitian ini dilakukan kepada 58 orang guru honorer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang diadaptasi dan modifikasi dari skala *quality of work life* milik Zin (2004) dan skala *organizational citizenship behavior* milik Podsakoff, *et.al.*, (1990). Dalam penelitian ini diperoleh nilai reliabilitas skala *quality of work life* = 0,913 dan nilai reliabilitas skala *organizational citizenship behavior* = 0,910. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,420 dengan nilai signifikansi  $p = 0,001$ .

**Kata Kunci:** *quality of work life*, *organizational citizenship behavior*, guru honorer

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF JUNIOR HIGH SCHOOL HONORARY TEACHERS IN TAMPAN SUBDISTRICT

LENGGOGENI AGNES MELAZT

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

Faculty of Psychology State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship among quality of work life and organizational citizenship behavior of junior high school honorary teachers in Tampar subdistrict. This research was conducted 58 honorary teachers. The data were collected using likert scale adaptade and modified from quality of work life scale by Zin's (2014) and organizational citizenship behavior scale by Podfsakoff et.al, (1990). The scale of quality of work life has the reliability = 0.913, and the scale of organizational citizenship behavior has the reliability = 0.910. Based on the results of the product moment correlation analysis, the correlation coefficient (r) value is = 0.420 with significance (p) value = 0.001.

**Keyword:** *quality of work life, organizational citizenship behavior, honorary teacher*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang  
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan individu yang menjalani peranan penting dalam dalam lingkup pendidikan, khususnya di sekolah (Depdiknas, dalam Pramono, 2012). Dalam menjalani profesi sebagai pekerja di sekolah, guru dituntut memiliki persyaratan diantaranya seperti memiliki keahlian dalam bidang pendidikan, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik, komitmen terhadap profesi, melakukan pengembangan diri, serta berkontribusi dalam mewujudkan tujuan sekolah (Sidi, dalam Fiftyana & Sawitri, 2020). Menjalani pekerjaan sebagai guruterdaftar perbedaan dalam status kepegawaian, di antaranya adalah guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), PPPK, dan non PNS seperti guru honorer. Pada penelitian ini yang hendak peneliti teliti adalah mengenai guru honorer, karena guru honorer memiliki peranan yang penting dalam membantu dan dibutuhkan oleh sekolah.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) memprediksi bahwa sekolah di Indonesia akan mengalami kekurangan 1 juta guru dalam kurun tahun 2020-2024 karena banyaknya pembukaan unit sekolah baru, penambahan ruang kelas baru, dan terdapat guru yang memasuki masa pensiun setiap tahun tetapi tidak diimbangi dengan rekrutmen CPNS. Hal ini membuat jumlah siswa tidak seimbang dengan jumlah guru yang ada di sekolah. Permasalahan tersebut diperkirakan akan meningkat setiap tahun, sehingga membuat dinas pendidikan

derah melalui kepala sekolah dalam mengambil keputusan untuk tetap merekrut guru honorer mengambil keputusan (cnnindonesia.com, 2020).

Guru honorer adalah guru yang dipekerjakan oleh kepala sekolah dengan sistem penggajian yang diperoleh dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Guru honorer tetap dituntut profesional dan menjalankan tugas yang sama seperti guru PNS meskipun mendapatkan nominal gaji yang berbeda (Megawanti, 2014). Pendapatan yang diperoleh oleh guru honorer masih sangat jauh dari yang diharapkan dan berada di bawah upah minimum regional (UMR), sehingga dapat menjadi permasalahan yang mempengaruhi biaya dan tingginya kebutuhan hidup (Rohayati dan Nirmalasari, 2014).

Berdasarkan pernyataan Ketua Ikatan Guru Indonesia (IGI) 2016-2021 (republika.co.id, 2021), permasalahan yang dihadapi guru honorer di sekolah adalah di antaranya mengenai ketidakjelasan pekerjaan, kesejahteraan yang rendah, dan kualitas kerja yang dimiliki guru honorer. Permasalahan lainnya adalah seperti memiliki tuntutan kerja yang tinggi, kurang diberdayakan dalam menjalankan tugas dan fungsi, serta pemberian gaji yang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan di sekolah. Selama ini gaji yang diperoleh guru honorer di sekolah dirasakan masih belum memenuhi tingkat kelayakan, yaitu rata-rata berkisar sekitar Rp. 30.000,00-35.000,00/jam mengajar, dan karena tuntutan kebutuhan hidup juga membuat guru honorer terkadang memilih untuk merangkap profesi sampingan atau menambah jam bekerja di sekolah yang lain (Suharap dan Prasetia, 2021).

#### 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.

**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.

Dalam berita *online* halloriau.com (2022) diinformasikan bahwa terdapat permasalahan terkait banyaknya guru honorer yang sudah lama mengabdikan diri di sekolah tetapi tidak kunjung mendapatkan pengangkatan status yang jelas seperti menjadi guru PNS, PPPK, ataupun guru tetap. Seperti permasalahan yang terjadi di Pekanbaru pada 15 November 2022, yaitu ratusan tenaga honorer mendatangi kantor DPRD Kota Pekanbaru dalam rangka menyampaikan aspirasi terkait kejelasan mengenai kepastian terkait kapan akan diangkat menjadi guru PPPK, padahal guru-guru tersebut dinyatakan sudah lulus *passing grade*. Permasalahan yang terdapat pada guru honorer diakui oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) yang menyebutkan bahwa masalah terkait tenaga honorer tak kunjung usai sejak tahun 2005, meskipun telah ada sejumlah upaya yang dilakukan, namun belum mampu menjadi solusi yang tepat (merdeka.com,2022).

Guru yang memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas sekolah dapat ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya dilihat dari seberapa besar guru menunjukkan perilaku yang melebihi tuntutan tugas pekerjaan, dan perilaku tersebut diistilahkan dengan *organizational citizenship behavior* (Srimulyani, 2012). Peran *organizational citizenship behavior* di sekolah adalah mampu mengarahkan guru untuk melakukan hal-hal yang dapat memberi keuntungan dan keefektifitasan sekolah seperti menunjukkan perilaku sukarela untuk membantu siswa, rekan kerja, atau menjalankan tugas sekolah yang lainnya ketika sedang melaksanakan tugas pembelajaran; memiliki keinginan mengambil tanggung jawab lebih besar untuk maju diri sendiri ataupun sekolah; serta bersedia



menjalankan tugas-tugas di luar tugas pokok yang diberikan sekolah. Perilaku-perilaku tersebut sangat diperlukan oleh guru agar dapat mewujudkan tujuan sekolah dan biasanya harus dilakukan di luar jam sekolah, sehingga menjalani pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang cukup kompleks (Fiftyana dan Sawitri, 2020). Meskipun demikian, ditemukan fenomena bahwa *organizational citizenship behavior* gurudidalam organisasi pendidikan Indonesia tergolong masih rendah, seperti salah satunya didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Atafik, dkk., (2022) dalam studi kasus di MTsN 1 Lampung Barat yaitu terdapat guru yang tidak mau memberi bantuan pada siswa atau tamu yang membutuhkan bantuan di luar jam sekolah, guru tampak kurang ramah ketika ada tamu dari luar yang membutuhkan bantuan, dan tidak adanya keinginan untuk menggantikan guru mata pelajaran yang sedang berhalangan hadir.

Di Pekanbaru, permasalahan terkait *organizational citizenship behavior* pada guru pernah dilakukan dalam beberapa penelitian, seperti dalam penelitian Nurhasnawati dan Subhan (2018) ditemukan bahwa guru yang bekerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Pekanbaru ketika bekerja hanya memberikan tugas kepada peserta didik dan kemudian berbincang-bincang di kantor atau meninggalkan sekolah, sengaja memperlambat masuk kelas, peserta didik bosan dengan pembelajaran yang diberikan, guru piket enggan menggantikan guru yang berhalangan mengajar dikarenakan tidak mendapatkan honor tambahan, banyak guru kurang inovasi dan kreativitas dalam menyampaikan materi ajar, enggan menjadi penanggung jawab acara-acara serta kurang ingin mempelajari hal-hal baru. Permasalahan lainnya juga ditemukan dalam penelitian Yapentra dan

#### 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.

#### 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.

Herman (2020) yang dilakukan di salah satu SMK Pekanbaru, yaitu terdapat permasalahan terkait kurang optimalnya inisiatif guru di sekolah tersebut seperti terdapat guru yang hanya terpaku pada tugas masing-masing dan perilaku saling memberi bantuan dengan sesama rekan kerja juga jarang terlihat.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada guru honorer di Kecamatan Tampan. Kecamatan Tampan merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kota Pekanbaru. Di Kecamatan Tampan terdapat beberapa sekolah pada tingkat SMP negeri (SMPN) di antaranya adalah SMPN 20, SMPN 42, SMPN 46, dan SMPN 47. Dari perolehan informasi melalui wawancara dengan kepala sekolah dan wakakur (wakil kepala kurikulum) diperoleh informasi mengenai pembagian tugas yang diberikan kepada guru honorer maupun PNS pada masing-masing sekolah, yaitu guru-guru memiliki tugas yang sama dalam mengajar, bertugas saat jadwal piket, bertugas menjadi penanggung jawab di sekolah seperti menjadi wali kelas, dan lain-lain. Hal yang membedakan situasi dari guru honorer dan PNS di sekolah adalah mengenai penerimaan gaji dan jaminan lainnya.

Berdasarkan temuan permasalahan *organizational citizenship behavior* guru di beberapa daerah Pekanbaru dalam penelitian terdahulu, peneliti menemukan fenomena yang berbedapada guru SMP Negeri yang berada di Kecamatan Tampan, termasuk *organizational citizenship behavior* pada guru yang berstatus honorer. Dari perolehan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 19-21 Juli dengan kepala sekolah dan wakakur diperoleh informasi terkait *organizational citizenship behavior* sebagai berikut: guru-guru honorer di sekolah ikut aktif dalam memberi ide dan pengambilan keputusan di sekolah; bersedia

membantu guru yang lainnya dalam mengurus permasalahan siswa; bersedia menggantikan guru lain yang berhalangan hadir saat tidak sibuk; menerima dan tidak keberatan di sekolah karena merasa harus profesional terhadap tuntutan pekerjaan di sekolah; sesama rekan guru terjalin hubungan dengan baik, harmonis, kekeluargaan, saling berdiskusi karena guru-guru merasa harus saling bekerja sama demi kepentingan sekolah, menangani siswa di sekolah dan saling membantu saat mengalami kesulitan; serta selalu hadir di sekolah sebelum jam masuk kelas jika sebelumnya juga ada jam mengajar di sekolah yang lain. Fenomena lainnya terkait *organizational citizenship behavior* pada guru honorer yang bekerja di SMP Negeri di Kecamatan Tampan adalah terdapat guru honorer bidang studi yang menjalankan tugas ganda, yaitu menjalankan *job description* yang biasanya dilakukan oleh tata usaha sekolah. Dari perolehan wawancara yang telah dilakukan, hal-hal tersebut merupakan gambaran positif dari dimensi *organizational citizenship behavior* pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tampan.

Podsakoff, *et. al.*, (2000) mengemukakan beberapa faktor pembentuk *organizational citizenship behavior*, diantaranya adalah karakteristik organisasi. Menurut Kaswan (2017) munculnya *organizational citizenship behavior* berdasarkan karakter organisasi dapat terbentuk melalui *quality of work life*, yaitu suatu bentuk ketetapan organisasi dalam mewujudkan kebutuhan karyawan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Utunggadewi dan Indrawati (2019) bahwa banyak faktor pendukung dalam membentuk *organizational citizenship behavior* diantaranya adalah *quality work life*.

#### 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.



Di dalam suatu organisasi *quality work life* akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior*, dengan adanya *quality work life* dapat memicu kemungkinan karyawan untuk memberi penilaian positif pada organisasi, bersedia memberi bantuan pada rekan kerja, dan bersedia menjalankan tugas lainnya melebihi tugas pokok yang diharapkan organisasi (Susanti, 2015). *Quality of work life* meliputi pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, gaji dan tunjangan, relevansi sosial, dan integrasi di tempat kerja (Zin, 2004).

Dari perolehan wawancara dan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 19-21 Juli 2022 dengan kepala sekolah dan wakakur SMP Negeri di Kecamatan Tampan, terkait *quality of work life* yang didapatkan dari sekolah diperoleh informasi bahwa terkadang guru honorer terlambat memperoleh gaji berdasarkan waktu yang telah ditentukan, dikarenakan menunggu pencairan dana BOS. Selain itu terdapat fasilitas yang belum tersedia, seperti kekurangan ruangan belajar sehingga harus membagi *shift* belajar pada pagi dan siang; kekurangan ruangan mata pelajaran khusus seperti ruang labor IPA dan komputer; kekurangan tempat ibadah sehingga harus memanfaatkan tempat-tempat yang memadai untuk beribadah di sekolah, seperti menggunakan teras sekolah untuk sholat berjamaah; dan juga terdapat sekolah yang tidak memiliki ruang UKS yang merupakan salah satu jaminan kesehatan yang harus disediakan di sekolah. Sementara itu mengenai situasi lingkungan kerja, partisipasi guru honorer di sekolah, hubungan guru honorer dengan civitas sekolah, serta informasi mengenai pertumbuhan dan perkembangan guru di sekolah sudah terwujud dan tersedia dengan baik.

#### 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.

#### 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.

Dari informasi yang telah diuraikan di atas, terdapat gambaran fenomena *organizational citizenship behavior* yang baik pada guru honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan, Pekanbaru. Hal ini berbeda dengan temuan permasalahan *organizational citizenship behavior* guru pada daerah lainnya yang berada di Pekanbaru seperti yang telah dijelaskan di atas. Meskipun terdapat faktor-faktor yang bisa mempengaruhi tidak optimalnya guru honorer dalam bekerja di sekolah, seperti mengenai faktor gaji, tunjangan dan fasilitas, tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi guru honorer dalam memunculkan *organizational citizenship behavior* di sekolah. Penilaian positif mengenai sekolah seperti terjalinnya suasana hubungan yang baik dengan civitas sekolah dan pemberian tugas yang dirasa sudah sesuai serta merasa mengalami perkembangan di lingkungan kerja menjadi beberapa alasan guru honorer merasa nyaman dalam menjalankan tugas di sekolah dan hal-hal tersebut merupakan aspek *quality of work life*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian akan dilakukan penelitian mengenai “Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan.”

### B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan?

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan.

### D. Keaslian Penelitian

Rujukan penelitian terdahulu terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah penelitian Andini dan Nu'man (2017) dengan judul "Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada guru SMA di Sleman". Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah meneliti variabel dan subjek yang sama, namun subjek dalam penelitian ini bekerja pada tingkatan SMP. Perbedaan lainnya juga terdapat pada pemilihan lokasi penelitian yaitu penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Tampan. Perbedaan lainnya adalah terletak pada teori penyusunan skala *quality work life*, yaitu dalam penelitian Andini dan Nu'man menggunakan teori Van Laar dan Easton, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan skala *quality work life* milik Zin.

Selanjutnya penelitian Hastuti dan Wibowo (2020) dengan judul "Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) dan *Organizational Commitment* (OC) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perawat Tetap". Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa *quality of work life* memberi pengaruh dalam memunculkan *organizational citizenship behavior* pada perawat.



Persamaan yang terdapat dengan penelitian tersebut adalah meneliti variabel dependen dan independen yang sama, tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu *quality of work life*. Sedangkan perbedaan yang terdapat adalah pada pemilihan lokasi dan subjek penelitian.

Penelitian terdahulu lainnya diteliti oleh Mayasari (2019) dengan judul “Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) Dan *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdatul Ulama (STAI NU) Jakarta”. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa *leader member exchange* dan *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dosen. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah meneliti variabel dependen dan independen yang sama, tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu *quality of work life*. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian dan subjek penelitian.

Rujukan penelitian lainnya adalah penelitian yang telah diteliti oleh Afriza, *et.al.*, (2022) dengan judul “The Effect Of Procedural Justice, Quality Of Work Life, And Intrinsic Work Motivation On Organizational Citizenship Behavior And Their Impact On Honorer Teacher Performance In Pangkal Pinang”. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil pengaruh signifikan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Afriza, dkk., adalah meneliti variabel dan subjek yang sama. Sedangkan perbedaan yang terdapat adalah penelitian tersebut dilakukan di Pangkal Pinang dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

#### 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.

## E. Manfaat Penelitian

Perolehan hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis ataupun praktis:

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini yaitu dapat menjadi sumbangan ilmiah serta dapat menambah informasi dalam bidang Psikologi, seperti pada psikologi pendidikan ataupun psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior*.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dari penelitian ini yaitu dapat dijadikan sebagai saran kepada pihak yang berwenang di sekolah seperti kepala sekolah terkait *quality of work life* yang dapat berperan memunculkan *organizational citizenship behavior* pada guru honorer dalam menjalankan pekerjaan di sekolah.

#### 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Organizational Citizenship Behavior*

##### 1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1997) memberi definisi terkait *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan formal, dan secara keseluruhan akan meningkatkan keefektifan fungsi organisasi. Menurut Ahdiyana (2010), OCB merupakan tindakan yang melebihi kewajiban formal yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Definisi *organizational citizenship behavior* menurut Robbins (2003) adalah merupakan bentuk pemilihan perilaku yang tidak ditentukan dalam tugas resmi individu, tetapi dapat mendukung keefungsian tujuan organisasi. Selain itu Taskiran dan Iyigun (dalam Pujianto dan Evendi, 2021) juga mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai bentuk kesukarelaan individu dalam memperlihatkan sikap tanpa adanya kewajiban dari organisasi dan tidak mengharapkan imbalan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dapat disebut sebagai anggota organisasi yang baik, yaitu pegawai yang melakukan tindakan secara sukarela dan mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi organisasi, serta tidak secara formal diberi penghargaan (Sloat, 1999). Lebih lanjut menurut Sloat (1999) mengatakan bahwa OCB adalah perilaku yang



selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela yang mengedepankan keefektivitasan tujuan organisasi yang dilakukan tanpa perintah resmi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan.

### 2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Lima dimensi *organizational citizenship behavior* menurut Organ, *et.al.*, (2006) adalah sebagai berikut:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku yang menunjukkan kesediaan individu dalam memberikan bantuan di lingkungan kerja.
- b. *Conscientiousness*, yaitu menunjukkan perilaku yang melampaui tuntutan pekerjaan yang berlaku.
- c. *Sportsmanship*, yaitu menunjukkan perilaku toleransi dan sportivitas.
- d. *Courtesy*, yaitu menjalin hubungan baik dan mencegah timbulnya permasalahan interpersonal.
- e. *Civic Virtue*, yaitu menunjukkan rasa tanggung jawab.

### 3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* menurut Podsakoff, *et. al.*, (2000) yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik Individu, yaitu *organizational citizenship behavior* dapat terbentuk melalui karakteristik yang dimiliki individu dalam menunjukan

kinerja dengan sikap terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi terhadap keadilan, kepatuhan, dan kecenderungan untuk menyikapi apa yang terjadi dalam organisasi.

- b. Karakteristik Pekerjaan, yaitu *organizational citizenship behavior* dapat terbentuk melalui karakteristik pekerjaan yang melibatkan diri pekerja secara aktif dalam organisasi karena dapat meminimalisir munculnya kebosanan dan membantu mengembangkan kreativitas pekerja dalam organisasi.
- c. Karakteristik Organisasi, yaitu *organizational citizenship behavior* dapat terbentuk melalui karakteristik organisasi yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan melalui budaya organisasi, iklim organisasi, dan sistem imbalan. Menurut Kaswan (2017), hal tersebut dapat terbentuk melalui *quality of work life* yang merupakan kebijakan organisasi terhadap hal yang dibutuhkan dan diharapkan karyawan dalam organisasi. Karakteristik organisasi yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan akan menimbulkan *organizational citizenship behavior* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan organisasi kepada karyawan (Podsakoff, *et. al.*, 2000).
- d. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi, yaitu *organizational citizenship behavior* dapat terbentuk melalui beberapa karakteristik seperti kempimpinan transaksional yaitu melalui kesepakatan transaksi antara pimpinan dengan karyawan. Selain itu juga terbentuk melalui

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.

kepemimpinan transformasional seperti melalui proses memotivasi karyawan dalam pengembangan diri.

## B. *Quality of Work Life*

### 1. Pengertian *Quality of Work Life*

Zin (2004) mendefinisikan *quality of work life* sebagai suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan karyawan, serta melibatkan karyawan dalam menentukan cara bekerja yang bertujuan membangun suatu organisasi. Sirgy, *et. al.*, (2001) mendefinisikan *quality work life* sebagai bentuk rasa puas pekerja dengan berbagai kebutuhan yang diperoleh melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil keterlibatan di tempat bekerja. Swamy, *et. al.*, (2015) mendefinisikan *quality work life* sebagai bentuk penilaian kepuasan pekerjaterhadap kebutuhan pribadi dan pekerjaan yang diperoleh melalui partisipasi di tempat kerja agar mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *quality of work life* merupakan suatu keadaan yang dirasakan pekerja sebagai bentuk derajat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh melalui partisipasi pekerja dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

### 2. Aspek *Quality of Work Life*

Zin (2004) menyatakan bahwa agar dapat membantu peningkatan *quality work life* terdapat tujuh (7) aspek, yaitu:

- a. Pertumbuhan dan Perkembangan (*Growth and Development*), yaitu pekerja dapat menggunakan keahlian dan melakukan hal yang menantang terkait pekerjaan.



#### 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.

- b. Partisipasi (*Participation*), yaitu pekerja mendapat kesempatan untuk terlibat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- c. Lingkungan Fisik (*Physical Environment*), yaitu tersedianya lingkungan kerja dan jam kerja yang memadai.
- d. Atasan (*Supervision*), yaitu terjalin hubungan baik dan saling memahami antara bawahan dengan atasan.
- e. Gaji dan Tunjangan (*Pay and Benefits*), yaitu pekerja mendapatkan keadilan terhadap pemberian upah dan tunjangan sesuai standar yang berlaku.
- f. Relevansi Sosial (*Social Relevance*), yaitu terdapat kesinergisan hubungan antara aspek kehidupan lain dengan pekerjaan yang dijalani.
- g. Integrasi di Tempat Kerja (*Workplace Intergration*), yaitu terjalin hubungan yang harmonis dan kompak dengan rekan kerja.

### C. Kerangka Berpikir

Perwujudan sumber daya manusia yang baik di tempat kerja membutuhkan perilaku ekstra di luar tuntutan peran dan tugas yang berlaku yang distilahkan dengan *organizational citizenship behavior* (Legowo dan Soliha, 2022). *Organizational citizenship behavior* merupakan partisipasi pekerja yang melebihi tuntutan tugas dengan memunculkan perilaku membantu orang lain, berperilaku sukarela menjalankan tugas tambahan, serta patuh terhadap aturan ataupun prosedur yang berlaku di tempat kerja. Dalam organisasi, perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah dalam bekerja karena bertujuan membantu (Dewanggana, dkk., 2016). Hal tersebut membuat tempat kerja menjadi memiliki

kriteria terhadap pemilihan pekerja, karena dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* tidak hanya menguntungkan tempat kerja tetapi juga dapat dirasakan oleh pekerja yang lain (Dayzibel, dkk., 2019).

*Organizational citizenship behavior* dapat terjadi karena faktor karakter organisasi yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri pekerja (Podsakoff, *et.al.*, 2000). Menurut Kaswan (2017), karakteristik organisasi dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* melalui *quality work life*, yaitu suatu bentuk kebijakan perusahaan sebagai perwujudan kebutuhan individu. Karakteristik organisasi yang sesuai keinginan pekerja akan menimbulkan *organizational citizenship behavior* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan organisasi (Podsakoff, *et. al.*, 2000). Oleh karena itu, dalam pengembangan *organizational citizenship behavior* dibutuhkan penciptaan *quality of work life* (Paramitha dan Rinjati, 2022).

Riset menunjukkan bahwa *quality work life* di tempat kerja berpengaruh positif terhadap semakin tingginya individu memunculkan *organizational citizenship behavior* (Mohammadi, *et. al.*, 2016). Hal ini didukung juga dengan selarasnya hasil penelitian Kurniawati (2018) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki *quality of work life* yang tinggi akan memicu untuk bekerja melampaui pekerjaan yang berlaku dan berpotensi mempromosikan kesejahteraan di tempat bekerja. Oleh sebab itu *quality work life* merupakan salah satu faktor pendorong munculnya *organizational citizenship behavior* karena memiliki kemungkinan yang lebih besar dalam mempengaruhi individu untuk berbicara

#### 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.

psitif mengenai tempat bekerja, bersedia memberikan bantuan pada orang lain, dan melakukan pekerjaan hingga melebihi kinerja yang diharapkan (Jati, 2013).

Pada pekerjaan individu di ranah pendidikan sekolah, didukung dengan salah satu penelitian Afriza, *et.al.*, (2022) terkait *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru honorer yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality work life* yang didapatkan guru honorer di sekolah, maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *quality work life* yang didapatkanguru honorer di sekolah, maka akan semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan. Tujuan dasar penerapan *quality work life* adalah agar tercipta kenyamanan lingkung kerja yang dirasakan pekerja demi mendukung produktivitas pekerjaan. Terwujudnya kondisi tersebut merupakan penilaian positif pekerja karena merasa diperlakukan dengan baik di tempat kerja (Ganggut, 2018). Situasi tersebut dapat menjadi pemicu pekerja untuk bersedia bekerja dan berkontribusi sepenuh hati sehingga dapat berperan membentuk *organizational citizenship behavior*.

#### D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan.

#### 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.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2013). Dan desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *quality of work life* sebagai variabel *independent* (X) dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *dependent* (Y).

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela yang mengedepankan keefektivitasan tujuan organisasi yang dilakukan tanpa perintah resmi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan. Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang diadaptasi dan dimodifikasi dari alat ukur *organizational citizenship behavior* milik Podsakoff, *et.al.*,

(1990) yang menggunakan teori yang dikemukakan oleh Organ. Adapun dimensi *organizational citizenship behavior* yang digunakan adalah *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

## 2. *Quality of Work Life*

*Quality of work life* adalah merupakan suatu keadaan yang dirasakan pekerja sebagai bentuk derajat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh melalui partisipasi pekerja dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pada penelitian ini digunakan alat ukur yang diadaptasi dan dimodifikasi dari alat ukur *quality work life* milik Zin (2004) dan juga menggunakan teori yang dikemukakan oleh Zin. Adapun aspek *quality work life* yang digunakan adalah pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, atasan, gaji dan tunjangan, relevansi sosial, dan integrasi sosial.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti keseluruhan subjek, maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010).

Populasi pada penelitian ini adalah guru honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan adalah dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi**

| No. | Nama Sekolah            | Jumlah Guru |
|-----|-------------------------|-------------|
| 1.  | SMP Negeri 20 Pekanbaru | 48          |
| 2.  | SMP Negeri 42 Pekanbaru | 39          |
| 3.  | SMP Negeri 46 Pekanbaru | 14          |
| 4.  | SMP Negeri 47 Pekanbaru | 14          |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No.          | Nama Sekolah | Jumlah Guru |
|--------------|--------------|-------------|
| <b>TOTAL</b> |              | 58          |

Sumber: Data TU sekolah SMP Negeri di Kecamatan Tampan tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang guru honorer.

Menurut Arikunto (2010), apabila subjek suatu penelitian berjumlah kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, yaitu dengan jumlah 58, maka dalam penelitian ini digunakan seluruh anggota populasi sebagai subjek penelitian.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi model skala *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua, yaitu skala *organizational citizenship behavior* dan skala *quality of work life*. Kedua skala ini berisi suatu pernyataan-pernyataan sikap yang terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan sikap *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Dalam pemilihan pernyataan, digunakan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk pernyataan *favorable* diberi skor mulai dari 5-1 dan untuk pernyataan *unfavorable* diberi skor mulai dari 1-5.

#### 1) Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Pada penelitian ini digunakan skala psikologi model skala *likert* yang diadaptasi dan dimodifikasi dari alat ukur milik Podsakoff, *et.al.*, (1990) untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior* yang disusun



berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Organ meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Skala pengukuran variabel *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini berisikan dua jenis pernyataan sikap, yaitu: *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) dengan pilihan jawaban: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun skor yang didapat pada butir *favorable* adalah Sangat Sesuai (SS) = 5, Sesuai (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Dan sebaliknya untuk skor yang didapatkan pada butir *unfavorable* adalah Sangat Sesuai (SS) = 1, Sesuai (S) = 2, Netral (N) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 4 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 5.

**Tabel 3.2**  
**Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior**

| No. | Dimensi                  | Indikator  | F                 | UF              | Jumlah |
|-----|--------------------------|--|-------------------|-----------------|--------|
| 1.  | <i>Altruism</i>          | Memberikan bantuan di luar tugas kewajiban pokok pekerjaan dengan sukarela baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan | 1, 10, 13, 15, 23 | -               | 5      |
| 2.  | <i>Conscientiousness</i> | Perilaku yang melebihi peran minimum yang ditentukan sekolah   | 3, 18, 21, 22, 24 | -               | 5      |
| 3.  | <i>Sportsmanship</i>     | Menunjukkan toleransi dan sportivitas di sekolah   |                   | 2, 4, 7, 16, 19 | 5      |
| 4.  | <i>Courtesy</i>          | Menjaga hubungan baik antar guru agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal   | 5, 8, 14, 17, 20  | -               | 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.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

| No.          | Aspek               | Indikator  | F            | UF       | Jumlah    |
|--------------|---------------------|--|--------------|----------|-----------|
| 5.           | <i>Civic Virtue</i> | Menunjukkan rasa tanggung jawab dan kepedulian atas kelangsungan sekolah | 6, 9, 11, 12 | -        | 4         |
| <b>Total</b> |                     |  | <b>19</b>    | <b>5</b> | <b>24</b> |

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

## 2. Skala *Quality of Work Life*

Pada penelitian ini digunakan skala psikologi model skala likert yang diadaptasi dan dimodifikasi dari alat ukur milik Zin (2004) untuk mengukur variabel *quality of work life* yang disusun berdasarkan aspek *quality work life* yang dikemukakan oleh Zin yang meliputi pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, atasan, gaji dan tunjangan, relevansi sosial, dan integrasi sosial.

Skala pengukuran variabel *quality work life* dalam penelitian ini berisikan satu jenis pernyataan sikap, yaitu: *favorable* (mendukung). Pilihan dari pernyataan sikap tersebut ialah: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun skor yang didapat pada butir *favorable* adalah Sangat Sesuai (SS) = 5, Sesuai (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1.

**Tabel 3.3**  
**Blueprint Skala *Quality of Work Life***

| No. | Aspek                        | Indikator  | F              | UF | Jumlah |
|-----|------------------------------|--|----------------|----|--------|
| 1.  | Pertumbuhan dan Perkembangan | Kesempatan untuk menggunakan keterampilan Pekerjaan yang menantang | 1, 13<br>2, 14 |    | 4      |
| 2.  | Partisipasi                  | Kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan              | 3, 15          |    | 2      |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

| No.          | Aspek                     | Indikator                                 | F          | UF       | Jumlah    |
|--------------|---------------------------|---|------------|----------|-----------|
| 3.           | Lingkungan Fisik          | Lingkungan kerja                          | 4, 16      |          | 4         |
|              |                           | Penjadwalan Kerja                         | 5, 17      |          |           |
| 4.           | Atasan                    | Hubungan dengan atasan                    | 6, 18      |          | 2         |
| 5.           | Gaji dan Tunjangan        | Saling pengertian                         | 7, 19      |          | 5         |
|              |                           | Keadilan dan manfaat moneter yang memadai | 8, 9, 20   |          |           |
| 6.           | Relevansi Sosial          | Pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya     | 10, 21, 22 |          | 3         |
| 7.           | Integrasi di Tempat Kerja | Kekompakan antar rekan kerja              | 11, 12, 23 |          | 3         |
| <b>Total</b> |                           |   | <b>23</b>  | <b>0</b> | <b>23</b> |

\*Keterangan: F = *Favorable*

### F. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur merupakan pengujian alat ukur dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu alat ukur sebelum digunakan dalam penelitian. Uji coba alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan skala uji coba kepada subjek terkait, yaitu guru honorer SMP Negeri. Pengujian alat ukur dilakukan pada tanggal 23-24 Agustus 2022 dengan cara peneliti menyebarkan skala uji coba (*try out*) kepada 30 orang guru honorer SMP Negeri, dengan rincian seluruh guru honorer dari SMPN 23 Pekanbaru dengan jumlah 23 orang guru dan seluruh guru honorer dari SMPN 40 Pekanbaru dengan jumlah 7 orang guru.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keakuratan alat ukur yang digunakan untuk melakukan fungsi pengukuran (Azwar, 2012). Validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi untuk menunjukkan sejauhmana aitem-aitem yang terdapat dapat mencakup keseluruhan kawasan yang hendak diukur. Validitas



isi tidak hanya didasarkan pada penilaian peneliti, namun memerlukan kesepakatan penilaian oleh beberapa penilai yang ahli dan kompeten (Azwar, 2017). Ahli yang menilai validitas isi penelitian ini adalah dosen pembimbing dan dosen yang menjadi narasumber (dosen penguji).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah merupakan salah satu syarat alat ukur yang dinilai memiliki kualitas yang baik. Konsep reliabilitas berkaitan dengan masalah kesalahan dalam pengukuran yang menunjukkan tingkat ketidak konsistenan dalam hasil pengukuran ketika kelompok subjek yang sama diukur ulang (Azwar, 2016). Reliabilitas dinyatakan koefisien jika berada dalam rentang perolehan nilai koefisien 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1,00) maka pengukuran semakin reliabel. Sedangkan semakin rendah koefisien reliabilitas (mendekati angka 0,00) maka reliabilitas pengukurannya juga semakin rendah (Azwar, 2015).

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat perolehan nilai *Alpha Cronbach's* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap data uji coba (*try out*) kedua skala pada penelitian ini diperoleh koefisien reliabilitas dari setiap variabel sebagai berikut:

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                                   | Jumlah Aitem | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--|--------------|------------------|------------|
| <i>Quality of Work Life</i>                | 23           | 0,913            | Reliabel   |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 24           | 0,910            | Reliabel   |

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan dalam pelaksanaan penelitian.

### 3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda adalah sejauh mana kemampuan aitem untuk membedakan satu individu dengan individu lainnya berdasarkan atribut pengukuran yang dinyatakan sebagai kriteria daya diskriminasi aitem (Azwar, 2016). Batasan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada aitem dapat dijadikan syarat dalam pemilihan aitem. Aitem yang mencapai nilai koefisien korelasi  $r \geq 0,30$  dapat dinyatakan sebagai aitem valid. Sebaliknya apabila aitem memperoleh nilai  $r \leq 0,30$  dapat dipertimbangkan untuk menurunkan kriteria menjadi  $r \geq 0,25$  agar jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2015).

#### a. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji coba pada 24 aitem skala *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai koefisien korelasi aitem total masing-masing aitem yang berkisar antara -0,309 sampai 0,770. Rekapitulasi skala *organizational citizenship behavior* setelah uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel berikut:

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Daya Beda AitemSkala *Organizational Citizenship Behavior***  
**(Try Out)**

| No.          | Dimensi                  | Indikator  | Aitem Valid       |              | Aitem Gugur |          | Jumlah    |
|--------------|--------------------------|--|-------------------|--------------|-------------|----------|-----------|
|              |                          |  | F                 | UF           | F           | UF       |           |
| 1.           | <i>Altruism</i>          | Memberikan bantuan di luar tugas kewajiban pokok pekerjaan dengan sukarela baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan | 1, 10, 13, 15     | -            | 23          | -        | 5         |
| 2.           | <i>Conscientiousness</i> | Perilaku yang melebihi peran minimum yang ditentukan sekolah   | 3, 18, 21, 22, 24 | -            | -           | -        | 5         |
| 3.           | <i>Sportsmanship</i>     | Menunjukkan toleransi dan sportivitas di sekolah   | -                 | 4, 7, 16, 19 | -           | 2        | 5         |
| 4.           | <i>Courtesy</i>          | Menjaga hubungan baik antar guru agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal   | 8, 14, 16, 19     | -            | 5           | -        | 5         |
| 5.           | <i>Civic Virtue</i>      | Menunjukkan rasa tanggung jawab dan kepedulian atas kelangsungan sekolah   | 6, 9, 11, 12      | -            | -           | -        | 4         |
| <b>Total</b> |                          |  | <b>17</b>         | <b>4</b>     | <b>2</b>    | <b>1</b> | <b>24</b> |

\*Keterangan: F = *Favorable*; UF = *Unfavorable*



## 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.

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria  $r \geq 0,30$  diperoleh hasil aitem gugur sebanyak 3 aitem (-0,309 sampai 0,097) dan aitem yang valid sebanyak 21 aitem (0,412 sampai 0,770). Setelah diperoleh hasil uji daya beda aitem, peneliti menyusun kembali *blueprint* skala *organizational citizenship behavior* dengan mengeluarkan aitem yang gugur untuk digunakan pada skala penelitian. Uraian pembaruan skala *organizational citizenship behavior* untuk penelitian terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 3.6**  
**Blueprint Skala *Organizational Citizenship Behavior* (Penelitian)**

| No | Aspek                    | Indikator  | F                 | UF           | Jumlah |
|----|--------------------------|--|-------------------|--------------|--------|
| 1. | <i>Altruism</i>          | Memberikan bantuan di luar tugas kewajiban pokok pekerjaan dengan sukarela baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan | 1, 8, 11, 13      | -            | 4      |
| 2. | <i>Conscientiousness</i> | Perilaku yang melebihi peran minimum yang ditentukan sekolah   | 2, 16, 19, 20, 21 | -            | 5      |
| 3. | <i>Sportsmanship</i>     | Menunjukkan toleransi dan sportivitas di sekolah   |                   | 3, 5, 14, 17 | 4      |
| 4. | <i>Courtesy</i>          | Menjaga hubungan baik antar guru agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal   | 6, 12, 15, 18     |              | 4      |

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.

| No           | Aspek               | Indikator  | F           | UF       | Jumlah    |
|--------------|---------------------|--|-------------|----------|-----------|
| 5.           | <i>Civic Virtue</i> | Menunjukkan rasa tanggung jawab dan kepedulian atas kelangsungan sekolah | 4, 7, 9, 10 |          | 4         |
| <b>Total</b> |                     |  | <b>17</b>   | <b>4</b> | <b>21</b> |

\*Keterangan: F = *Favorable*; UF = *Unfavorable*

b. Skala *Quality of Work Life*

Hasil uji coba pada 23 aitem skala *quality of work life* diperoleh nilai koefisien korelasi aitem total masing-masing aitem yang berkisar antara 0,425 sampai 0,776. Rekapitulasi skala *quality work life* setelah uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.7**  
Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala *Quality of Work Life (Try Out)*

| No. | Aspek                    | Indikator   | Aitem Valid |    | Aitem Gugur |    | Jumlah |
|-----|--------------------------|---|-------------|----|-------------|----|--------|
|     |                          |   | F           | UF | F           | UF |        |
| 1.  | Pekerjaan yang menantang | Kesempatan untuk menggunakan keterampilan             | 1, 13       | -  | -           | -  | 4      |
|     |                          | Pekerjaan yang menantang                              | 2, 14       | -  | -           | -  |        |
| 2.  | Partisipasi              | Kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan | 3, 15       | -  | -           | -  | 2      |
| 3.  | Lingkungan fisik         | Lingkungan kerja                                      | 4, 16       | -  | -           | -  | 4      |
|     |                          | Penjadwalan kerja                                     | 5, 17       | -  | -           | -  |        |
| 4.  | Atasan                   | Hubungan dengan atasan                                | 6, 18       | -  | -           | -  | 4      |
|     |                          | Saling pengertian                                     | 7, 19       | -  | -           | -  |        |

#### 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.

| No.          | Aspek                     | Indikator   | Aitem Valid   |          | Aitem Gugur |          | Jumlah    |
|--------------|---------------------------|---|---------------|----------|-------------|----------|-----------|
|              |                           |   | F             | UF       | F           | UF       |           |
| 5.           | Gaji dan Tunjangan        | Keadilan dan manfaat moneter yang memadai         | 8, 9<br>20    | -        | -           | -        | 3         |
| 6.           | Relevansi Sosial          | Keselarasan pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya | 10, 21,<br>22 | -        | -           | -        | 3         |
| 7.           | Integrasi di tempat kerja | Kekompakan antar rekan kerja                      | 11,<br>12, 23 | -        | -           | -        | 3         |
| <b>Total</b> |                           |   | <b>23</b>     | <b>-</b> | <b>-</b>    | <b>-</b> | <b>23</b> |

\*Keterangan: F = *Favorable*

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria valid maupun gugur, diperoleh hasil bahwa keseluruhan aitem yang berjumlah 23 dinyatakan valid dan tidak ada yang gugur, sehingga seluruh aitem uji coba dapat digunakan kembali untuk penelitian.

#### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 25.0 for Windows yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terkait hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru honorer SMP Negeri di Kecamatan Tampan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*, artinya semakin tinggi *quality of work life* yang didapatkan guru honorer, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan guru honorer. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah *quality of work life* yang didapatkan guru honorer, maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan guru honorer.

#### B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan, yaitu:

##### 1. Bagi Pihak Yang Berwenang di Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini, diharapkan dapat berfungsi sebagai saran dan acuan bagi pihak-pihak berwenang pada SMP Negeri di Kecamatan Tampan, seperti kepala sekolah yang dapat berperan membantu mempertahankan, meningkatkan, serta lebih lanjut memperhatikan *quality of work life* gurudi sekolah seperti: menciptakan suasana harmonis, memberi gaji dan tunjangan yang sesuai dan diberikan tepat waktu, menambah ketersediaan fasilitas, memberikan pelatihan dan

pengembangan agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru honorer.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini, disarankan dapat menambahkan lebih banyak lagi teori-teori mengenai *organizational citizenship behavior* dan *quality of work life*, serta menambahkan variabel lain agar dapat mengungkap informasi lebih mendalam mengenai hal apa saja yang dapat berhubungan dengan *organizational*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Afriza, *et.al.* (2022). The Effect Of Procedural Justice, Quality Of Work Life, And Intrinsic Work Motivation On Organizational Citizenship Behavior And Their Impact On Honorer Teacher Performance In Pangkalpinang. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAR)*. Vol. 6, Issue 4.
- Amin, Muchammad A., & Juniati, Dwi. (2017). Klasifikasi Kelompok Umur Manusia Berdasarkan Analisis Dimensi Fraktal *Box Counting* Dari Citra Wajah Dengan Deteksi Tepi Canny.. *Jurnal Ilmiah Matematika*. Volume 2, No.6.
- Andini, Laily & Nu'man, Thobagus M. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Guru SMA di Sleman. *Naskah Publikasi*. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Indonesia. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atafik, dkk. (2022). Lingkungan Sekolah dan Kepuasan Kerja: Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II*. Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Aryasyah, Imam & Kusumaputri, Erika S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 10, No. 1.
- Azwa, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Candananata, Dimas & Purwanto, Arief. (2022). Dampak Spiritual Leadership Dan QWL Terhadap OCB Dengan Kepuasankerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 8, Nomor 1.

Cnnindonesia.com. 6 Oktober 2020. Kemendikbud: Sekolah Kekurangan 1 Juta Guru Hingga 2024. Diakses pada 23 Desember 2022, dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201005180513-20-554645/kemendikbud-sekolah-kekurangan-1-juta-guru-hingga-2024>

Dayzbel, dkk. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kualitas Hidup Pekerja Sebagai Mediator, The Influence Of Organizational Climate On Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Quality Of Worklife (QWL) As Mediator. *Motiva: Jurnal Psikologi*. Vol 2, No 1.

Dewanggana, Bara B, dkk. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN APP Semarang). *Journal Of Management*. Vol. 2, No. 2.

Fiftyana, Bheriti S. & Sawitri, Dian R. (2020). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, Vol. 7, No. 01.

Ganggut, Ignatius R.S. (2018). Peran Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Spirits*. Vol. 09, No. 01.

Halloriau.com. 15 November 2022. Datangi DPRD Pekanbaru, 300 Tenaga Honorer Minta Diangkat PPPK Tahun 2023. Diakses pada 23 Desember 2022, dari <https://www.halloriau.com/read-pekanbaru-1430718-2022-11-15-datangi-dprd-pekanbaru-300-tenaga-honorer-minta-diangkat-pppk-tahun-2023.html>

Harahap, Lannidar S. & Prasetya, Indra.(2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*. Vol. 2, No. 3



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

- Hastuti, Nadia Tri & Wibowo, Ungung D.A. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Organizational Commitment (OC) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Tetap. *PSIMPHONI*, Vol.1 No.1.
- Humarro, Dewi H & Mulyana, Olievia P. (2013). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ditinjau dari Status Sekolah. *Character*, Vol. 02, No. 02.
- Jati, A. N. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior. *Kiat BISNIS*. Vol. 5, No. 2.
- Kashani, Farideh Haghshenas. 2012. A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company). *J. Basic. Appl. Sci. Res.* 2,(9).
- Kaswan.(2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Khalid, et.al.(2010). Organizational Citizenship Behavior as a Predictor of Student Academic Achievement.*International Journal of Economics and Finance*.Vol. 2, No. 1.
- Kurniawan, Ignatius S., & Naeni, Herlin L. (2021).Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*. Vol. 5, No. 1.
- Kurniawati, Chaterine. E. (2018).Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Work Engagement* Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *AGORA*. Vol. 6. No. 2.
- Legowo, Anjar & Soliha, Euis.(2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement, dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior.*Jurnal Dinamika ekonomi dan Bisnis*. 19, (2).
- Li, Xia. (2013). Chinese School Teachers' Organizational Citizenship Behavior (OCB): Predictors And Outcomes. *PsyCh Journal* 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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- Mayasari, Indah. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Quality Work Of Life (QWL) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdatul Ulama (STAI NU) Jakarta. *JIP STKIP Kusuma Negara Jakarta*. Vol.09, No. 2.
- Megawanti.(2014). Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honoror.*Jurnal Formatif*. 3,(1).
- Merdeka.com. 9 Juni 2022.Kementerian PANRB: Masalah Guru Honoror Tak Kunjung Selesai Sejak 2005. Diakses pada 23 Desember 2022, dari <https://www.merdeka.com/uang/kementerian-panrb-masalah-guru-honoror-tak-kunjung-selesai-sejak-2005.html>
- Mohammadi, *et.al.* (2016). Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior among the Employees in Private Universities in Malaysia. *International Journal of Business and Innovation*. Vol. 2, Issue 6.
- Munandar, dkk. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teachers And Staff (PTK) Regional Honorariums (Honda) Elementary School (SD) In Banyumas. *Jurnal Solusi*. Volume 13, Nomor 1.
- Nanjundeswaraswamy, T.S. & Swamy, D.R. (2013).Quality of Work Life of Empleyees in Private Technical Institutions. *International Journal of Quality Research*.Vol. 7, (3).
- Nurhasanawati & Subhan, Mhd. (2018). Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*. Vol. 1, No. 2.
- Organizational D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organizational D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10 (2).
- Organizational D. W., *et.al.* (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. CA: Sage.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Aranihtha, Laksmintari D., & Rijanti, Tristiana. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*. Volume 7, Issue 2.
- Armono, Harry. (2012). Pengaruh Sistem Pembinaan, Sarana Prasarana Dan Pendidikan Latihan Terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Di Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol.29, No. 1.
- Pujiarto, Wahyu Eko & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality Of Work Life (QWL) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT.Avian Avia). *Greenomika*, Vol. 3, No. 1.
- Podsakoff, P. M., et. al. (1990). Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*. Vol. 1, No. 2.
- Podsakoff, P. M., et. al. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. Vol. 26, No. 3.
- Republika.co.id. 6 Februari 2021. Ini Tiga Masalah Serius Guru Honorer. Diakses pada 23 Desember 2022, dari <https://www.republika.co.id/berita/qo3ujp428/ini-tiga-masalah-serius-guruhonorer#:~:text=REPUBLIKA.CO.ID%2C%20JAKARTA,guru%20honorer%20yang%20selalu%20dihadapi>.
- Riggio, R. E. (1990). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Illinois: Scott, Foresman, and Company.
- Rini, Quroyzhin K., & Sidhiq, Amaran. (2021). Iklim Organisasi Sekolah, Semangat Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru. *Jurnal Psikologi*. Volume 13, No.1.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Dua Belas. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.





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

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

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

Al-Hayat, Ai & Nirmalasari, Leli. (2014). Pengujian Dampak Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kepuasan Kerja Guru Honorer Di Kota Bandung. *Study & Management Research*. Vol XI, No 3.

Antrock, J. W. (2011). *Life Span Development, (13<sup>th</sup> ed)*. New York: McGraw-Hill.

Arif, Riana., Sampeadi., & Sunardi. (2018). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Berdasarkan Gender pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 12, No. 3.

Sarjono & Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba.

Sirgy, M. J., et. al., 2001, "A New Measure of Quality of Work Life based on Need Satisfaction and Spillover Theories". *Social Indicators Research*. Vol. 55 (3).

Sloat, Kim C. M. (1999). Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees to be "Good Citizens"? *Professional Safety*, Vol. 44, No. 4.

Srimulyani, Veronika A. (2012). Antecedent Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Guru-Guru SMA di Kota Madiun. *Widya Warta*, No. 01.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, Rita. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 11, No. 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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- warny, D. R., *et. al.* (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*. Vol. 8. (2).
- askriani, G., & Iyigun, O. (2019). Entrepreneurial Orientation: A Research in the Hospitality Industry. *Procedia Computer Science*. 158, 672–679.
- Jttungadewi, Felia K. & Indrawati, Endang S. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*. Vol. 8, No. 1.
- Widiaspono, Sapto & Priyono, Bambang S. (2022). Pengaruh Quality The Work Life (QWL), Dan Pemberdayaan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Pendukung Kegiatan Penegakan Perda dan Perkada di Instansi SATPOL PP Kota Pekanbaru). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 25. Nomor 01.
- Widiyanti, Ferdina & Rizal, Alimudin. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Pengaruh Quality Of Work Life Dan Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan PT. Suzuki Sejahtera Sunindo Trada Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 5, No. 2.
- Yacob, dkk.(2018). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Keluhan Low Back Pain Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal KESMAS*. Volume 2, No. 6.
- Yapendra, Arhipen & Herman.(2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMK “M” Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*. Volume 11, Nomor 4.
- Yuce, C. (2008). Teacher Burnout And Organizational Citizenship Behavior In Turkish Elementary Schools. *Educational Planning*, Vol. 17, No. 1.
- Zin, Nazali M. 2004. Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. Gajah Mada International. *Journal of Business*. Vol. 6. No. 3
- Zulhijja, Laila & Azzuhri, Misbahuddin.(2013). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Organizational Citizenship Behavior dan

Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa FEB*. 2, (2).



© 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**  
***GUIDE WAWANCARA***  
**(PRA RISET)**

UIN SUSKA 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.





**GUIDE WAWANCARA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(Kepala Sekolah)**

| Dimensi OCB              | Pertanyaan  |
|--------------------------|---|
| <i>Altruism</i>          | Bagaimana perilaku tolong-menolong guru honorer di sekolah ini terhadap sesama rekan kerja?                         |
| <i>Courtesy</i>          | Bagaimana gambaran hubungan antar sesama rekan guru di sekolah ini?   |
| <i>Sportsmanship</i>     | Bagaimana perilaku guru honorer ketika terjadi permasalahan di sekolah?   |
| <i>Civic Virtue</i>      | Apakah guru honorer di sekolah ini mendapatkan peluang mengikuti pelatihan dan diberi kebebasan dalam berpendapat?  |
| <i>Conscientiousness</i> | Mengenai peraturan di sekolah, apakah guru honorer di sekolah ini telah menerapkan peraturan yang sudah ditetapkan? |

**GUIDE WAWANCARA QUALITY OF WORK LIFE  
(Kepala Sekolah)**

| Dimensi QWL                         | Pertanyaan   |
|-------------------------------------|--|
| <b>Pertumbuhan dan Perkembangan</b> | Apakah di sekolah ini guru honorer mendapatkan peluang dalam mengembangkan diri dan karier?  |
| <b>Partisipasi</b>                  | Di sekolah ini, apakah guru honorer terlibat dalam menyumbangkan ide-ide dan pengambilan keputusan?  |
| <b>Lingkungan Fisik</b>             | Bagaimana gambaran mengenai jam kerja guru honorer di sekolah? Apakah sudah sesuai dan berjalan dengan baik?<br><br>Apakah fasilitas yang tersedia di sekolah ini sudah lengkap?   |
| <b>Atasan</b>                       | Bagaimana gambaran hubungan guru honorer dengan Ibu/Bapak selaku kepala sekolah di sekolah ini?  |
| <b>Gaji dan Tunjangan</b>           | Mengenai pendapatan, apakah gaji diberikan sekolah kepada guru honorer diberikan tepat waktu dan sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan?<br>Di sekolah ini, apakah guru honorer diberikan jaminan kesehatan dan keamanan selama kegiatan di sekolah berlangsung? |
| <b>Relevansi Sosial</b>             | Menurut Bapak/Ibu, apakah guru honorer di sekolah ini sudah menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan urusan-urusan lainnya seperti urusan keluarga?   |
| <b>Integrasi di Tempat Kerja</b>    | Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran hubungan guru honorer di sekolah ini dengan rekan guru yang lainnya?   |

© Hak Cipta Ditamili UN 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.



**GUIDE WAWANCARA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(Guru Honorer)**

| Dimensi OCB              | Pertanyaan  |
|--------------------------|---|
| <b>Altruism</b>          | Bagaimana respon Bapak/Ibu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan pertolongan dalam pekerjaannya?    |
| <b>Courtesy</b>          | Bagaimana gambaran hubungan Bapak/Ibu dengan sesama rekan guru di sekolah ini?                        |
| <b>Sportsmanship</b>     | Bagaimana suka-duka Bapak/Ibu menjalani profesi sebagai guru?   |
| <b>Civic Virtue</b>      | Apakah sekolah memberikan peluang mengikuti pelatihan? Dan apakah Bapak/Ibu mengikutinya?             |
| <b>Conscientiousness</b> | Mengenai peraturan di sekolah, bagaimana penerapan Bapak/Ibu terkait peraturan yang sudah ditetapkan? |

**GUIDE WAWANCARA QUALITY OF WORK LIFE  
(Guru Honorer)**

| Dimensi QWL                         | Pertanyaan   |
|-------------------------------------|--|
| <b>Pertumbuhan dan Perkembangan</b> | Menurut Bapak/Ibu, menjalani profesi sebagai guru di sekolah ini apakah dapat memberikan peluang dalam mengembangkan diri dan karier?  |
| <b>Partisipasi</b>                  | Di sekolah ini, apakah Bapak/Ibu terlibat dalam menyumbangkan ide-ide dan pengambilan keputusan?   |
| <b>Lingkungan Fisik</b>             | Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai jam kerja di sekolah? Apakah sudah sesuai dan berjalan dengan baik?<br>Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai lingkungan dan fasilitas di sekolah?  |
| <b>Atasan</b>                       | Bagaimana hubungan Bapak/Ibu dengan kepala sekolah? Menurut Bapak/Ibu, apakah kepala sekolah memahami situasi dan kondisi guru-guru di sekolah?  |
| <b>Gaji dan Tunjangan</b>           | Mengenai pendapatan, apakah gaji yang Bapak/Ibu diberikan tepat waktu dan sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan?<br>Di sekolah ini, apakah guru-guru diberikan jaminan kesehatan dan keamanan selama kegiatan di sekolah berlangsung? |
| <b>Relevansi Sosial</b>             | Menurut Bapak/Ibu, menjadi seorang guru apakah Bapak/Ibu sudah menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan urusan-urusan lainnya seperti urusan keluarga?  |
| <b>Integrasi di Tempat Kerja</b>    | Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran hubungan Bapak/Ibu dengan rekan guru yang lainnya?   |

1. Diarahkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun 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.



## **LAMPIRAN B** **LEMBAR VALIDASI** **ALAT UKUR**

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR Skala *Organizational Citizenship Behavior*

### Definisi Operasional

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela yang mengedepankan keefektifitasan tujuan organisasi yang dilakukan tanpa perintah resmi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan. Dalam skala penelitian ini menggunakan dimensi *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ (2006) yaitu: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*.

### Skala yang Digunakan:

Skala *Organizational Citizenship Behavior* milik Podsakoff, *et. al.* (1990) yang diadaptasi dan modifikasi oleh peneliti dari segi bahasa dan sasaran subjek.

### 3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem dalam skala *organizational citizenship behavior* pada penelitian adalah 24 aitem.

### 4. Jenis Format dan Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)

### 5. Penilaian Setiap Butir

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru. Dalam hal ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan, yaitu: (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: Saya bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saya yang tidak hadir

|        |        |        |
|--------|--------|--------|
| R      | KR     | TR     |
| (    ) | (    ) | (    ) |



**SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

| Dimensi   | Indikator   | No. | Pernyataan   | Pilihan Jawaban |    |    | Ket. |
|---|---|-----|--|-----------------|----|----|------|
|   |   |     |  | R               | KR | TR |      |
| <b>Altruism</b><br>Perilaku membantu (taupun menolong rekan kerja)  | Memberikan bantuan di luar tugas kewajiban pokok pekerjaan dengan sukarela, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan | 13  | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang tidak hadir (F)   |                 |    |    |      |
|   |   | 1   | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang sedang memiliki pekerjaan menumpuk (F)                      |                 |    |    |      |
|   |   | 23  | Saya membantu mengarahkan guru baru walaupun tidak dibutuhkan. (F)   |                 |    |    |      |
|   |   | 15  | Dengan senang hati, saya membantu rekan kerja yang mempunyai masalah berkaitan dengan pekerjaan. (F)         |                 |    |    |      |
|   |   | 10  | Saya siap membantu rekan guru yang ada di sekitar saya. (F)  |                 |    |    |      |
| <b>Conscientiousness</b><br>(Perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari instansi)  | Perilaku yang melebihi peran minimum yang ditentukan sekolah  | 18  | Saya selalu hadir tepat waktu (F)  |                 |    |    |      |
|   |   | 21  | Saya tidak mengambil istirahat ekstra selama jam kerja (F)   |                 |    |    |      |
|   |   | 22  | Saya mematuhi peraturan di sekolah, meskipun tidak ada yang mengawasi. (F)                                   |                 |    |    |      |
|   |   | 24  | Saya adalah guru yang teliti (F)   |                 |    |    |      |
|   |   | 3   | Saya percaya bahwa jika saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur, maka akan diberi upah dengan adil pula (F)  |                 |    |    |      |
| <b>Sportsmanship</b><br>(Tidak suka protes dan mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman) | Menunjukkan toleransi dan sportivitas di sekolah  | 4   | Saya mengeluhkan hal-hal yang tidak penting di sekolah (UF)  |                 |    |    |      |
|   |   | 16  | Saya berfokus pada apa yang salah daripada memikirkan sisi positif dari hal-hal yang terjadi di sekolah (UF) |                 |    |    |      |
|   |   | 7   | Saya cenderung membesarkan segala hal (UF)   |                 |    |    |      |
|   |   | 19  | Saya mencari-cari kesalahan dari hal-hal   |                 |    |    |      |

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



|  |   |    |  |  |  |  |  |
|--|---|----|--|--|--|--|--|
| <p>© Hak cipta dan hak milik UIN Suska Riau</p> <p><i>Courtesy</i><br/>Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> | <p>Menjaga hubungan baik antar rekan guru agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal</p> |    | yang diterapkan di sekolah (UF)  |  |  |  |  |
|  |   | 2  | Saya membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan baik (UF)  |  |  |  |  |
|  |   | 17 | Saya mencoba untuk mencegah adanya masalah dengan rekan guru yang lainnya (F)  |  |  |  |  |
|  |   | 20 | Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan rekan guru yang lainnya (F)                            |  |  |  |  |
|  |   | 14 | Saya tidak menyalahgunakan hak-hak rekan guru (F)  |  |  |  |  |
|  |   | 4  | Saya mencoba untuk menghindari masalah dengan rekan guru (F)   |  |  |  |  |
| <p><i>Civic Virtue</i><br/>(Berpartisipasi aktif dalam memikirkan kemajuan instansi)</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>           | <p>Menunjukkan rasa tanggung jawab dan kepedulian atas kelangsungan sekolah</p>                 | 8  | Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya pada rekan guru (F)  |  |  |  |  |
|  |   | 9  | Saya menghadiri pertemuan tidak wajib, tetapi dianggap penting (F)   |  |  |  |  |
|  |   | 11 | Saya mengerjakan fungsi-fungsi yang tidak diharuskan, di tempat kerja, tetapi dapat membantu membentuk citra sekolah (F) |  |  |  |  |
|  |   | 6  | Saya mengikuti perkembangan perubahan di sekolah (F)   |  |  |  |  |
|  |   | 12 | Saya membaca pengumuman, memo, dan hal lainnya di sekolah (F)  |  |  |  |  |

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



Catatan:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bahasa

3. Jumlah aitem

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

(kesesuaian dengan dimensi)

OK

OK

OK

Pekanbaru, 8 Agustus 2022

Validator

Dody Leyno A., M. Psi., Psikolog

NIP: 19660706 201412 1 002

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### Skala *Quality of Work Life*

#### Definisi Operasional

*Quality of work life* adalah merupakan suatu keadaan yang dirasakan pekerja sebagai bentuk derajat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh melalui partisipasi pekerja dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun aspek *quality of work life* yang dikemukakan oleh Zin (2004) adalah: pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, atasan, gaji dan tunjangan, relevansi sosial, dan integrasi di tempat kerja.

#### 2. Skala yang Digunakan

Skala *Quality of Work Life* milik Zin (2004) yang diadaptasi dan modifikasi oleh peneliti dari segi bahasa dan sasaran subjek.

#### 3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem dalam skala ini adalah 23 aitem.

#### 4. Jenis Format dan Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

#### 5. Penilaian Setiap Butir Aitem

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *quality of work life* yang dimiliki oleh guru. Dalam hal ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: Saya dilibatkan dalam beberapa pengambilan keputusan terkait kemajuan sekolah ini

|     |     |     |
|-----|-----|-----|
| R   | KR  | TR  |
| ( ) | ( ) | ( ) |

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan dimensi, maka Bapak/Ibu memberi tanda centang (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### SKALA *QUALITY OF WORK LIFE*

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun 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.

| Indikator   | No.                      | Pernyataan  | Pilihan Jawaban  |    |    | Ket. |  |
|---|--------------------------|---|--|----|----|------|--|
|   |                          |   | R  | KR | TR |      |  |
| Kesempatan untuk menggunakan keterampilan             | 1                        | Pekerjaan saya memberikan peluang yang cukup untuk berkembang (F)                           |  |    |    |      |  |
|   | 13                       | Pekerjaan saya memungkinkan untuk berbagi keterampilan (F)                                  |  |    |    |      |  |
|   | Pekerjaan yang menantang | 2   | Bekerja disini adalah tantangan bagi saya (F)  |    |    |      |  |
|   |                          | 14  | Ketika sedang memiliki tugas, saya tertantang untuk menyelesaikannya hingga tuntas (F) |    |    |      |  |
| Kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan | 3                        | Tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk saya menyumbangkan gagasan (F)              |  |    |    |      |  |
|   | 15                       | Tempat saya bekerja selalu mengadakan pertemuan untuk guru-guru menyalurkan saran-saran (F) |  |    |    |      |  |
| Lingkungan kerja                                      | 4                        | Lingkungan kerja saya aman (F)  |  |    |    |      |  |
|   |                          | Tempat saya bekerja memiliki fasilitas yang baik (F)  |  |    |    |      |  |
|   | Penjadwalan kerja        | 5   | Jam kerja saya sesuai dengan ketentuan (F)   |    |    |      |  |
|   |                          | 17  | Saya merasa jadwal kerja sudah berjalan baik (F)                                       |    |    |      |  |
| Hubungan dengan atasan                                | 6                        | Kepala sekolah mpercaya kemampuan guru-guru di sekolah (F)                                  |  |    |    |      |  |
|   | 18                       | Kepala sekolah mampu mengembangkan kerjasama tim (F)  |  |    |    |      |  |
| Saling pengertian                                     | 7                        | Kepala sekolah memahami kondisi guru-guru di sekolah(F)                                     |  |    |    |      |  |
|   | 19                       | Kepala sekolah memberikan bantuan ketika saya sedang dalam masalah (F)                      |  |    |    |      |  |
| Keadilan dan manfaat moneter yang memadai             | 8                        | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan (F)                                     |  |    |    |      |  |
|   | 20                       | Pembayaran dilakukan dengan pantas (F)  |  |    |    |      |  |



© 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.

|                                       |  |    |   |  |  |  |  |
|---------------------------------------|--|----|---|--|--|--|--|
|                                       |  | 9  | Tempat saya bekerja menyediakan tunjangan sebagaimana ketentuannya (F)  |  |  |  |  |
| Pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya |  | 21 | Pekerjaan saya memberi kontribusi bagi orang banyak, terutama siswa (F) |  |  |  |  |
|                                       |  | 10 | Saya mampu mengejar kepentingan lainnya, meski tetap harus bekerja (F)  |  |  |  |  |
|                                       |  | 22 | Pekerjaan saya sesuai dengan nilai yang saya miliki (F)                 |  |  |  |  |
| Kekompakan antar rekan kerja          |  | 11 | Saya memiliki tim kerja yang kompak (F)                                 |  |  |  |  |
|                                       |  | 23 | Rekan kerja saling mendukung satu sama lain (F)                         |  |  |  |  |
|                                       |  | 12 | Saya bersama rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik (F)             |  |  |  |  |



Catatan:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bahasa

3. Jumlah aitem

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

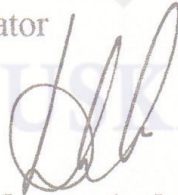
(kesesuaian dengan dimensi)  
OK

OK

OK

Pekanbaru, 8 Agustus 2022

Validator



Dody Leyno A., M. Psi., Psikolog

NIP: 19660706 201412 1 002

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



**LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**  
**Skala *Organizational Citizenship Behavior***

**Definisi Operasional**

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela yang mengedepankan efektivitas tujuan organisasi yang dilakukan tanpa perintah resmi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan. Dalam skala penelitian ini menggunakan dimensi *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ (2006) yaitu: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*.

**Skala yang Digunakan:**

Skala *Organizational Citizenship Behavior* milik Podsakoff, *et. al.* (1990) yang diadaptasi dan modifikasi oleh peneliti dari segi bahasa dan sasaran subjek.

**Jumlah Aitem**

Jumlah aitem dalam skala *organizational citizenship behavior* pada penelitian adalah 24 aitem.

**9. Jenis Format dan Respon**

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)

**10. Penilaian Setiap Butir**

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru. Dalam hal ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan, yaitu: (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: Saya bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saya yang tidak hadir

|     |     |     |
|-----|-----|-----|
| R   | KR  | TR  |
| ( ) | ( ) | ( ) |

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

| Dimensi   | Indikator   | No. | Pernyataan   | Pilihan Jawaban |    |    | Ket. |
|---|---|-----|--|-----------------|----|----|------|
|   |   |     |  | R               | KR | TR |      |
| <b>Altruism</b><br>Perilaku membantu (taupun menolong rekan kerja)  | Memberikan bantuan di luar tugas kewajiban pokok pekerjaan dengan sukarela, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan | 13  | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang tidak hadir (F)   |                 |    |    |      |
|   |   | 1   | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang sedang memiliki pekerjaan menumpuk (F)                      |                 |    |    |      |
|   |   | 23  | Saya membantu mengarahkan guru baru walaupun tidak dibutuhkan. (F)   |                 |    |    |      |
|   |   | 15  | Dengan senang hati, saya membantu rekan kerja yang mempunyai masalah berkaitan dengan pekerjaan. (F)         |                 |    |    |      |
|   |   | 10  | Saya siap membantu rekan guru yang ada di sekitar saya. (F)  |                 |    |    |      |
| <b>Conscientiousness</b><br>(Perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari instansi)  | Perilaku yang melebihi peran minimum yang ditentukan sekolah  | 18  | Saya selalu hadir tepat waktu (F)  |                 |    |    |      |
|   |   | 21  | Saya tidak mengambil istirahat ekstra selama jam kerja (F)   |                 |    |    |      |
|   |   | 22  | Saya mematuhi peraturan di sekolah, meskipun tidak ada yang mengawasi. (F)                                   |                 |    |    |      |
|   |   | 24  | Saya adalah guru yang teliti (F)   |                 |    |    |      |
|   |   | 3   | Saya percaya bahwa jika saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur, maka akan diberi upah dengan adil pula (F)  |                 |    |    |      |
| <b>Sportsmanship</b><br>(Tidak suka protes dan mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman) | Menunjukkan toleransi dan sportivitas di sekolah  | 4   | Saya mengeluhkan hal-hal yang tidak penting di sekolah (UF)  |                 |    |    |      |
|   |   | 16  | Saya berfokus pada apa yang salah daripada memikirkan sisi positif dari hal-hal yang terjadi di sekolah (UF) |                 |    |    |      |
|   |   | 7   | Saya cenderung membesarkan segala hal (UF)   |                 |    |    |      |
|   |   | 19  | Saya mencari-cari kesalahan dari hal-hal   |                 |    |    |      |

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



|  |   |     |  |  |  |  |  |
|--|---|-----|--|--|--|--|--|
| <p>© Hak cipta dan hak milik UIN Suska Riau</p> <p><i>Courtesy</i><br/>Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> | <p>Menjaga hubungan baik antar rekan guru agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal</p> |     | yang diterapkan di sekolah (UF)  |  |  |  |  |
|  |   | 2   | Saya membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan baik (UF)  |  |  |  |  |
|  |   | 17  | Saya mencoba untuk mencegah adanya masalah dengan rekan guru yang lainnya (F)  |  |  |  |  |
|  |   | 20  | Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan rekan guru yang lainnya (F)                            |  |  |  |  |
|  |   | 14  | Saya tidak menyalahgunakan hak-hak rekan guru (F)  |  |  |  |  |
|  |   | 4   | Saya mencoba untuk menghindari masalah dengan rekan guru (F)   |  |  |  |  |
| <p><i>Civic Virtue</i><br/>(Berpartisipasi aktif dalam memikirkan kemajuan instansi)</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>           | <p>Menunjukkan rasa tanggung jawab dan kepedulian atas kelangsungan sekolah</p>                 | 8   | Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya pada rekan guru (F)  |  |  |  |  |
|  |   | 9   | Saya menghadiri pertemuan tidak wajib, tetapi dianggap penting (F)   |  |  |  |  |
|  |   | .11 | Saya mengerjakan fungsi-fungsi yang tidak diharuskan, di tempat kerja, tetapi dapat membantu membentuk citra sekolah (F) |  |  |  |  |
|  |   | 6   | Saya mengikuti perkembangan perubahan di sekolah (F)   |  |  |  |  |
|  |   | 12  | Saya membaca pengumuman, memo, dan hal lainnya di sekolah (F)  |  |  |  |  |

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

Catatan:

1. Hak cipta (kesesuaian dengan dimensi)

Ok

2. Bahasa

Ok

3. Jumlah aitem

Ok

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pekanbaru, 6, OKTOBER 2021

Validator

Adfadia Meira, S.Psi., M.A.

NIK. 130611033

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### Skala *Quality of Work Life*

#### Definisi Operasional

*Quality of work life* adalah merupakan suatu keadaan yang dirasakan pekerja sebagai bentuk derajat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh melalui partisipasi pekerja dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun aspek *quality of work life* yang dikemukakan oleh Zin (2004) adalah: pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, atasan, gaji dan tunjangan, relevansi sosial, dan integrasi di tempat kerja.

#### 2. Skala yang Digunakan

Skala *Quality of Work Life* milik Zin (2004) yang diadaptasi dan modifikasi oleh peneliti dari segi bahasa dan sasaran subjek.

#### 3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem dalam skala ini adalah 23 aitem.

#### 4. Jenis Format dan Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

#### 5. Penilaian Setiap Butir Aitem

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *quality of work life* yang dimiliki oleh guru. Dalam hal ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: Saya dilibatkan dalam beberapa pengambilan keputusan terkait kemajuan sekolah ini

|     |     |     |
|-----|-----|-----|
| R   | KR  | TR  |
| ( ) | ( ) | ( ) |

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan dimensi, maka Bapak/Ibu memberi tanda centang (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### SKALA *QUALITY OF WORK LIFE*

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

| Indikator   | No.                      | Pernyataan  | Pilihan Jawaban  |    |    | Ket. |  |
|---|--------------------------|---|--|----|----|------|--|
|   |                          |   | R  | KR | TR |      |  |
| Kesempatan untuk menggunakan keterampilan             | 1                        | Pekerjaan saya memberikan peluang yang cukup untuk berkembang (F)                           |  |    |    |      |  |
|   | 13                       | Pekerjaan saya memungkinkan untuk berbagi keterampilan (F)                                  |  |    |    |      |  |
|   | Pekerjaan yang menantang | 2   | Bekerja disini adalah tantangan bagi saya (F)  |    |    |      |  |
|   |                          | 14  | Ketika sedang memiliki tugas, saya tertantang untuk menyelesaikannya hingga tuntas (F) |    |    |      |  |
| Kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan | 3                        | Tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk saya menyumbangkan gagasan (F)              |  |    |    |      |  |
|   | 15                       | Tempat saya bekerja selalu mengadakan pertemuan untuk guru-guru menyalurkan saran-saran (F) |  |    |    |      |  |
| Lingkungan kerja                                      | 4                        | Lingkungan kerja saya aman (F)  |  |    |    |      |  |
|   |                          | Tempat saya bekerja memiliki fasilitas yang baik (F)  |  |    |    |      |  |
|   | Penjadwalan kerja        | 5   | Jam kerja saya sesuai dengan ketentuan (F)   |    |    |      |  |
|   |                          | 17  | Saya merasa jadwal kerja sudah berjalan baik (F)                                       |    |    |      |  |
| Hubungan dengan atasan                                | 6                        | Kepala sekolah mpercaya kemampuan guru-guru di sekolah (F)                                  |  |    |    |      |  |
|   | 18                       | Kepala sekolah mampu mengembangkan kerjasama tim (F)  |  |    |    |      |  |
| Saling pengertian                                     | 7                        | Kepala sekolah memahami kondisi guru-guru di sekolah(F)                                     |  |    |    |      |  |
|   | 19                       | Kepala sekolah memberikan bantuan ketika saya sedang dalam masalah (F)                      |  |    |    |      |  |
| Keadilan dan manfaat moneter yang memadai             | 8                        | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan (F)                                     |  |    |    |      |  |
|   | 20                       | Pembayaran dilakukan dengan pantas (F)  |  |    |    |      |  |



© 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.

|                                       |  |    |   |  |  |  |  |
|---------------------------------------|--|----|---|--|--|--|--|
|                                       |  | 9  | Tempat saya bekerja menyediakan tunjangan sebagaimana ketentuannya (F)  |  |  |  |  |
| Pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya |  | 21 | Pekerjaan saya memberi kontribusi bagi orang banyak, terutama siswa (F) |  |  |  |  |
|                                       |  | 10 | Saya mampu mengejar kepentingan lainnya, meski tetap harus bekerja (F)  |  |  |  |  |
|                                       |  | 22 | Pekerjaan saya sesuai dengan nilai yang saya miliki (F)                 |  |  |  |  |
| Kekompakan antar rekan kerja          |  | 11 | Saya memiliki tim kerja yang kompak (F)                                 |  |  |  |  |
|                                       |  | 23 | Rekan kerja saling mendukung satu sama lain (F)                         |  |  |  |  |
|                                       |  | 12 | Saya bersama rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik (F)             |  |  |  |  |





Catatan:

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. (kesesuaian dengan dimensi)  
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bahasa

3. Jumlah aitem

Pekanbaru, 6 OKTOBER 2021

Validator

Adfadia Meira, S.Psi., M.A.

NIK. 130611033

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

**LAMPIRAN C**  
**SKALA**  
***TRY OUT***

© Hak cipta milik 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.





**SKALA PENELITIAN**

**IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama/Inisial :
- Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-Laki
- Usia :
- Masa Kerja :

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh. Selamat pagi/siang/sore, Bapak/Ibu yang saya hormati. Perkenalkan, saya Lenggogeni Agnes Melazt mahasiswi Fakultas Psikologi UIN Suska Riau yang saat ini sedang melakukan penelitian. Saya ingin meminta kesediaan waktu dan bantuan dari Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi skala ini. Dalam skala ini kepada Bapak/Ibu akan disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan. Pada pengisian skala ini, semua jawaban dianggap benar. Seluruh respon yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga keamanan dan kerahasiaannya oleh peneliti, sesuai dengan etika dalam sebuah penelitian. Untuk itu, dengan segala hormat saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas segala kesediaan, kerjasama, bantuan, dan waktu yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih. Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

**PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

1. Isilah identitas Bapak/Ibu dengan lengkap sesuai instruksi yang tercantum. Jika Bapak/Ibu kurang berkenan untuk mencantumkan nama, maka disilakan untuk menggunakan inisial.
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan perasaan, dan pikiran Bapak/Ibu yang sebenarnya.
3. Isilah semua nomor dengan memilih salah satu di antara lima alternatif jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan.
4. Respon jawaban yang tersedia berupa SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai) Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Gontoh:

| No. | PERNYATAAN  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang sedang memiliki pekerjaan menumpuk | √  |   |   |    |     |

**Keterangan:** Artinya, Bapak/Ibu merasa pernyataan di atas sesuai dengan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya.

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

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

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

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau

1. Penebar: UIN Suska Riau



SKALA 1

| No. | PERNYATAAN  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 11. | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang sedang memiliki pekerjaan menumpuk.                            |    |   |   |    |     |
| 12. | Saya membutuhkan sejumlah insentif untuk dapat bekerja dengan baik.   |    |   |   |    |     |
| 13. | Saya percaya bahwa jika saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur, maka saya akan diberi upah dengan adil pula.   |    |   |   |    |     |
| 14. | Saya mengeluhkan hal-hal yang tidak penting di sekolah.   |    |   |   |    |     |
| 15. | Saya mencoba untuk menghindari masalah dengan rekan guru.   |    |   |   |    |     |
| 16. | Saya mengikuti perkembangan perubahan di sekolah.   |    |   |   |    |     |
| 17. | Saya cenderung membesarkan segala hal.  |    |   |   |    |     |
| 18. | Saya mempertimbang-kan dampak dari tindakan saya pada rekan guru.   |    |   |   |    |     |
| 19. | Saya menghadiri pertemuan tidak wajib, tetapi dianggap penting.   |    |   |   |    |     |
| 20. | Saya siap membantu rekan guru yang ada di sekitar saya.   |    |   |   |    |     |
| 21. | Saya mengerjakan fungsi-fungsi yang tidak diharuskan di sekolah, tetapi dapat membantu membentuk citra sekolah. |    |   |   |    |     |
| 22. | Saya membaca pengumuman, memo, dan hal lainnya di sekolah.  |    |   |   |    |     |
| 23. | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang tidak hadir.   |    |   |   |    |     |
| 24. | Saya tidak menyalahgunakan hak-hak rekan guru.  |    |   |   |    |     |
| 25. | Dengan senang hati, saya membantu rekan kerja yang mempunyai masalah berkaitan dengan pekerjaan.                |    |   |   |    |     |
| 26. | Saya berfokus pada apa yang salah daripada memikirkan sisi positif dari hal-hal yang terjadi di sekolah.        |    |   |   |    |     |
| 27. | Saya mencoba untuk mencegah adanya masalah dengan rekan guru yang lainnya.                                      |    |   |   |    |     |
| 28. | Saya selalu hadir tepat waktu.  |    |   |   |    |     |
| 29. | Saya mencari-cari kesalahan dari hal-hal yang diterapkan di sekolah.  |    |   |   |    |     |
| 30. | Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan rekan guru yang lainnya.                      |    |   |   |    |     |
| 31. | Saya tidak mengambil istirahat ekstra selama jam kerja.   |    |   |   |    |     |
| 32. | Saya mematuhi peraturan di sekolah, meskipun tidak ada yang mengawasi.  |    |   |   |    |     |
| 33. | Saya membantu mengarahkan guru baru walaupun tidak dibutuhkan.  |    |   |   |    |     |
| 34. | Saya adalah guru yang teliti.   |    |   |   |    |     |

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

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

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



SKALA 2

| No. | PERNYATAAN   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Pekerjaan saya memberikan peluang yang cukup untuk berkembang.                           |    |   |   |    |     |
|     | Bekerja disini adalah tantangan bagi saya.   |    |   |   |    |     |
|     | Tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk saya menyumbangkan gagasan.              |    |   |   |    |     |
|     | Lingkungan kerja saya aman.  |    |   |   |    |     |
|     | Jam kerja saya sesuai dengan ketentuan.  |    |   |   |    |     |
|     | Kepala sekolah mempercayai kemampuan guru-guru di sekolah.                               |    |   |   |    |     |
|     | Kepala sekolah memahami kondisi guru-guru di sekolah.                                    |    |   |   |    |     |
|     | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan.                                     |    |   |   |    |     |
|     | Tempat saya bekerja menyediakan tunjangan sebagaimana ketentuannya.                      |    |   |   |    |     |
|     | Saya mampu mengerjakan kepentingan lainnya, meski tetap harus bekerja.                   |    |   |   |    |     |
|     | Saya memiliki tim kerja yang kompak.   |    |   |   |    |     |
|     | Saya bersama rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik.                                 |    |   |   |    |     |
|     | Pekerjaan saya memungkinkan untuk berbagi keterampilan.                                  |    |   |   |    |     |
|     | Ketika sedang memiliki tugas, saya tertantang untuk menyelesaikannya hingga tuntas.      |    |   |   |    |     |
|     | Tempat saya bekerja selalu mengadakan pertemuan untuk guru-guru menyalurkan saran-saran. |    |   |   |    |     |
|     | Tempat saya bekerja memiliki fasilitas yang baik.  |    |   |   |    |     |
|     | Saya merasa jadwal kerja sudah berjalan baik.  |    |   |   |    |     |
|     | Kepala sekolah mampu mengembangkan kerjasama tim.  |    |   |   |    |     |
|     | Kepala sekolah memberikan bantuan ketika saya sedang dalam masalah.                      |    |   |   |    |     |
| 20. | Pembayaran gaji yang saya terima diberikan sebagaimana mestinya.                         |    |   |   |    |     |
| 21. | Pekerjaan saya memberi kontribusi bagi orang banyak, terutama siswa.                     |    |   |   |    |     |
| 22. | Pekerjaan saya sesuai dengan nilai yang saya miliki.                                     |    |   |   |    |     |
| 23. | Rekan kerja saling mendukung satu sama lain.   |    |   |   |    |     |

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



**LAMPIRAN D**  
**TABULASI DATA**  
**TRY OUT**

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU





**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hasil penelitian, yang sudah terdapat dalam dokumen ini, tanpa izin tertulis dari penerbit.

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

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

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

| No.      | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | F | UF | Total |    |     |     |     |     |
|----------|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|-------|----|-----|-----|-----|-----|
|          |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    | F     | UF | F   | UF  | F   | UF  |
| Subjek1  | 4 | 2  | 5 | 4  | 4 | 4  | 5 | 4  | 4 | 5  | 2 | 5  | 4 | 4  | 5 | 4  | 4 | 5  | 4 | 4  | 5 | 2  | 5 | 4  | 4 | 5  | 4 | 4  | 5 | 2  | 5 | 4  | 4 | 5  | 2     | 5  | 102 | A24 |     |     |
| Subjek2  | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 92  | A23 |     |     |
| Subjek3  | 4 | 3  | 5 | 3  | 2 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5 | 5  | 5     | 3  | 3   | 99  | A22 |     |
| Subjek4  | 3 | 2  | 2 | 4  | 4 | 5  | 4 | 2  | 3 | 4  | 3 | 4  | 4 | 3  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 2  | 2 | 4  | 4 | 4  | 4     | 3  | 3   | 83  | A21 |     |
| Subjek5  | 4 | 2  | 4 | 4  | 5 | 4  | 5 | 3  | 3 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 93  | A20 |     |
| Subjek6  | 4 | 1  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 5  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 97  | A19 |     |
| Subjek7  | 4 | 1  | 5 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 97  | A18 |     |
| Subjek8  | 4 | 1  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 4   | 98  | A17 |
| Subjek9  | 4 | 1  | 3 | 4  | 4 | 5  | 4 | 4  | 3 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 91  | A16 |     |
| Subjek10 | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 5  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 5 | 5  | 5 | 4  | 5 | 4  | 5 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 99  | A15 |     |
| Subjek11 | 3 | 2  | 2 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 2 | 4  | 2 | 4  | 4 | 4  | 4 | 3  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 2  | 2 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 4   | 85  | A14 |
| Subjek12 | 3 | 2  | 4 | 3  | 4 | 4  | 4 | 4  | 3 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 4   | 86  | A13 |
| Subjek13 | 4 | 2  | 4 | 4  | 5 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 5 | 5  | 4 | 5  | 5 | 4  | 5 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 5  | 5 | 4  | 4     | 4  | 4   | 105 | A12 |     |
| Subjek14 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 92  | A11 |     |
| Subjek15 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 3  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 97  | A10 |     |
| Subjek16 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 3 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 91  | A9  |     |
| Subjek17 | 4 | 2  | 4 | 4  | 5 | 4  | 4 | 4  | 3 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 97  | A8  |     |
| Subjek18 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 4   | 92  | A7  |
| Subjek19 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 4   | 96  | A6  |
| Subjek20 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 3  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 93  | A5  |     |
| Subjek21 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 3  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 97  | A4  |     |
| Subjek22 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4     | 4  | 4   | 4   | 94  | A3  |
| Subjek23 | 4 | 2  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 3 | 4  | 3 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 4  | 4 | 3  | 4 | 4  | 5 | 4  | 4     | 4  | 4   | 94  | A2  |     |



**QUALITY OF WORK LIFE (X)**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

| No.      | F  |    | F  |    | F  |    | F  |    | F  |     | F   |     | F   |     | F   |     | F   |     | F   |     | F   |     | Total (X) |
|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|
|          | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 | A15 | A16 | A17 | A18 | A19 | A20 | A21 | A22 |           |
| Subjek1  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 1  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek6  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 2  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek7  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5         |
| Subjek8  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 1  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5         |
| Subjek9  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek10 | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   | 4   | 4         |
| Subjek11 | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5         |
| Subjek12 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4         |
| Subjek13 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4         |
| Subjek14 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 5   | 5   | 4   | 4         |
| Subjek15 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4         |
| Subjek16 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek18 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek19 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4         |
| Subjek20 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek21 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek22 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek23 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4         |
| Subjek24 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4         |
| Subjek25 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4         |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 86  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 109 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 87  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 88  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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**  
**HASIL**  
**UJI RELIABILITAS**  
**DAN**  
**UJI DAYA BEDA AITEM**  
***TRY OUT***

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik 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.



UJI RELIABILITAS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .910             | 23         |

UJI DAYA BEDA AITEM ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Item-Total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 91.47                      | 43.085                         | .770                             | .866                             |
| VAR00002 | 93.50                      | 50.121                         | -.309                            | .895                             |
| VAR00003 | 91.40                      | 41.490                         | .655                             | .867                             |
| VAR00004 | 91.27                      | 43.168                         | .469                             | .873                             |
| VAR00005 | 91.27                      | 46.754                         | .097                             | .883                             |
| VAR00006 | 91.23                      | 45.013                         | .527                             | .873                             |
| VAR00007 | 91.17                      | 42.557                         | .463                             | .874                             |
| VAR00008 | 91.23                      | 43.151                         | .557                             | .870                             |
| VAR00009 | 91.70                      | 42.562                         | .482                             | .873                             |
| VAR00010 | 91.37                      | 44.585                         | .557                             | .872                             |
| VAR00011 | 91.33                      | 44.230                         | .569                             | .871                             |
| VAR00012 | 91.10                      | 44.438                         | .512                             | .872                             |
| VAR00013 | 91.37                      | 44.723                         | .703                             | .871                             |
| VAR00014 | 91.17                      | 44.144                         | .613                             | .870                             |
| VAR00015 | 91.30                      | 44.286                         | .632                             | .870                             |
| VAR00016 | 91.17                      | 43.385                         | .446                             | .874                             |
| VAR00017 | 91.27                      | 44.340                         | .572                             | .871                             |
| VAR00018 | 91.33                      | 43.885                         | .629                             | .870                             |
| VAR00019 | 90.93                      | 43.513                         | .607                             | .870                             |
| VAR00020 | 91.43                      | 41.220                         | .614                             | .868                             |
| VAR00021 | 91.40                      | 41.834                         | .671                             | .866                             |
| VAR00022 | 91.10                      | 44.645                         | .477                             | .873                             |
| VAR00023 | 92.30                      | 47.183                         | .007                             | .890                             |
| VAR00024 | 91.40                      | 45.628                         | .412                             | .875                             |

UJI RELIABILITAS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (SETELAH MENGGURKAN AITEM TIDAK VALID)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .913             | 21         |

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



UJI DAYA BEDA AITEM *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(SETELAH MENGGUGURKAN AITEM TIDAK VALID)

Item-Total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR0000  | 82.33                      | 43.402                         | .776                             | .905                             |
| VAR0001  | 82.27                      | 41.444                         | .702                             | .905                             |
| VAR0002  | 82.13                      | 43.844                         | .432                             | .912                             |
| VAR0003  | 82.10                      | 45.197                         | .562                             | .909                             |
| VAR0004  | 82.03                      | 42.930                         | .461                             | .913                             |
| VAR0005  | 82.10                      | 42.990                         | .626                             | .907                             |
| VAR0006  | 82.57                      | 43.013                         | .471                             | .912                             |
| VAR0007  | 82.23                      | 44.806                         | .582                             | .908                             |
| VAR0008  | 82.20                      | 44.372                         | .605                             | .908                             |
| VAR0009  | 81.97                      | 44.516                         | .558                             | .909                             |
| VAR00013 | 82.23                      | 45.151                         | .686                             | .908                             |
| VAR00014 | 82.03                      | 44.378                         | .635                             | .907                             |
| VAR00015 | 82.17                      | 44.695                         | .621                             | .908                             |
| VAR00016 | 82.03                      | 44.033                         | .412                             | .913                             |
| VAR00017 | 82.13                      | 45.085                         | .502                             | .910                             |
| VAR00018 | 82.20                      | 44.303                         | .617                             | .908                             |
| VAR00019 | 81.80                      | 43.959                         | .592                             | .908                             |
| VAR00020 | 82.30                      | 41.459                         | .625                             | .907                             |
| VAR00021 | 82.27                      | 41.926                         | .704                             | .905                             |
| VAR00022 | 81.97                      | 44.723                         | .523                             | .909                             |
| VAR00023 | 82.27                      | 45.926                         | .425                             | .911                             |

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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



UJI RELIABILITAS *QUALITY OF WORK LIFE*

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .913             | 23         |

*QUALITY OF WORK LIFE*

m-Total Statistics

| Item     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00005 | 85.80                      | 49.890                         | .415                             | .912                             |
| VAR00006 | 85.63                      | 49.344                         | .572                             | .908                             |
| VAR00003 | 85.77                      | 50.254                         | .481                             | .910                             |
| VAR00008 | 85.77                      | 49.082                         | .571                             | .908                             |
| VAR00009 | 85.93                      | 47.237                         | .775                             | .904                             |
| VAR00006 | 85.77                      | 48.875                         | .700                             | .906                             |
| VAR00008 | 85.83                      | 48.351                         | .720                             | .906                             |
| VAR00008 | 87.97                      | 47.344                         | .430                             | .916                             |
| VAR00009 | 88.17                      | 46.626                         | .622                             | .908                             |
| VAR00010 | 86.27                      | 49.375                         | .513                             | .910                             |
| VAR00011 | 85.90                      | 50.024                         | .523                             | .910                             |
| VAR00012 | 85.87                      | 49.982                         | .609                             | .908                             |
| VAR00013 | 85.83                      | 49.799                         | .506                             | .910                             |
| VAR00014 | 85.83                      | 50.006                         | .569                             | .909                             |
| VAR00015 | 85.90                      | 50.231                         | .610                             | .909                             |
| VAR00016 | 86.10                      | 50.921                         | .356                             | .913                             |
| VAR00017 | 86.00                      | 50.276                         | .626                             | .909                             |
| VAR00018 | 85.93                      | 49.926                         | .738                             | .907                             |
| VAR00019 | 86.13                      | 48.464                         | .678                             | .906                             |
| VAR00020 | 87.80                      | 47.752                         | .429                             | .915                             |
| VAR00021 | 85.67                      | 49.747                         | .520                             | .910                             |
| VAR00022 | 85.70                      | 50.010                         | .424                             | .912                             |
| VAR00023 | 85.90                      | 49.955                         | .663                             | .908                             |

Halaman ini diindungi Undang-Undang  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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



UIN SUSKA RIAU



**SKALA PENELITIAN**

**IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama/Inisial** :
- Jenis Kelamin** : Perempuan/Laki-Laki
- Usia** :
- Masa Kerja** :

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh. Selamat pagi/siang/sore, Bapak/Ibu yang saya hormati. Perkenalkan, saya Lenggogeni Agnes Melazt mahasiswi Fakultas Psikologi UIN Suska Riau yang saat ini sedang melakukan penelitian. Saya ingin meminta kesediaan waktu dan bantuan dari Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi skala ini. Dalam skala ini kepada Bapak/Ibu akan disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan. Pada pengisian skala ini, semua jawaban dianggap benar. Seluruh respon yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga keamanan dan kerahasiaannya oleh peneliti, sesuai dengan etika dalam sebuah penelitian. Untuk itu, dengan segala hormat saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas segala kesediaan, kerjasama, bantuan, dan waktu yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih. Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

**PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

1. Isilah identitas Bapak/Ibu dengan lengkap sesuai instruksi yang tercantum. Jika Bapak/Ibu kurang berkenan untuk mencantumkan nama, maka disilakan untuk menggunakan inisial.
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan perasaan, dan pikiran Bapak/Ibu yang sebenarnya.
3. Isilah semua nomor dengan memilih salah satu di antara lima alternatif jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan.
4. Respon jawaban yang tersedia berupa SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai) Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

**Gontoh:**

| No. | PERNYATAAN  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang sedang memiliki pekerjaan menumpuk | √  |   |   |    |     |

**Keterangan:** Artinya, Bapak/Ibu merasa pernyataan di atas sesuai dengan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun 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.



SKALA 1

| No. | PERNYATAAN  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang sedang memiliki pekerjaan menumpuk.                            |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya percaya bahwa jika saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur, maka saya akan diberi upah dengan adil pula.   |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya mengeluhkan hal-hal yang tidak penting di sekolah.   |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya mengikuti perkembangan perubahan di sekolah.   |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya cenderung membesarkan segala hal.  |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya mempertimbang-kan dampak dari tindakan saya pada rekan guru.   |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya menghadiri pertemuan tidak wajib, tetapi dianggap penting.   |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya siap membantu rekan guru yang ada di sekitar saya.   |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya mengerjakan fungsi-fungsi yang tidak diharuskan di sekolah, tetapi dapat membantu membentuk citra sekolah. |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya membaca pengumuman, memo, dan hal lainnya di sekolah.  |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya bersedia membantu pekerjaan rekan guru yang tidak hadir.   |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya tidak menyalahgunakan hak-hak rekan guru.  |    |   |   |    |     |
| 1.  | Dengan senang hati, saya membantu rekan kerja yang mempunyai masalah berkaitan dengan pekerjaan.                |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya berfokus pada apa yang salah daripada memikirkan sisi positif dari hal-hal yang terjadi di sekolah.        |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya mencoba untuk mencegah adanya masalah dengan rekan guru yang lainnya.                                      |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya selalu hadir tepat waktu.  |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya mencari-cari kesalahan dari hal-hal yang diterapkan di sekolah.  |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan rekan guru yang lainnya.                      |    |   |   |    |     |
| 1.  | Saya tidak mengambil istirahat ekstra selama jam kerja.   |    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya mematuhi peraturan di sekolah, meskipun tidak ada yang menawasi.   |    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya adalah guru yang teliti.   |    |   |   |    |     |

© Hikmahika.com | UIN Suska Riau | Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



SKALA 2

| No. | PERNYATAAN   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Pekerjaan saya memberikan peluang yang cukup untuk berkembang.                           |    |   |   |    |     |
|     | Bekerja disini adalah tantangan bagi saya.   |    |   |   |    |     |
|     | Tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk saya menyumbangkan gagasan.              |    |   |   |    |     |
|     | Lingkungan kerja saya aman.  |    |   |   |    |     |
|     | Jam kerja saya sesuai dengan ketentuan.  |    |   |   |    |     |
|     | Kepala sekolah mempercayai kemampuan guru-guru di sekolah.                               |    |   |   |    |     |
|     | Kepala sekolah memahami kondisi guru-guru di sekolah.                                    |    |   |   |    |     |
|     | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan.                                     |    |   |   |    |     |
|     | Tempat saya bekerja menyediakan tunjangan sebagaimana ketentuannya.                      |    |   |   |    |     |
|     | Saya mampu mengerjakan kepentingan lainnya, meski tetap harus bekerja.                   |    |   |   |    |     |
|     | Saya memiliki tim kerja yang kompak.   |    |   |   |    |     |
|     | Saya bersama rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik.                                 |    |   |   |    |     |
|     | Pekerjaan saya memungkinkan untuk berbagi keterampilan.                                  |    |   |   |    |     |
|     | Ketika sedang memiliki tugas, saya tertantang untuk menyelesaikannya hingga tuntas.      |    |   |   |    |     |
|     | Tempat saya bekerja selalu mengadakan pertemuan untuk guru-guru menyalurkan saran-saran. |    |   |   |    |     |
|     | Tempat saya bekerja memiliki fasilitas yang baik.  |    |   |   |    |     |
|     | Saya merasa jadwal kerja sudah berjalan baik.  |    |   |   |    |     |
|     | Kepala sekolah mampu mengembangkan kerjasama tim.  |    |   |   |    |     |
|     | Kepala sekolah memberikan bantuan ketika saya sedang dalam masalah.                      |    |   |   |    |     |
| 20. | Pembayaran gaji yang saya terima diberikan sebagaimana mestinya.                         |    |   |   |    |     |
| 21. | Pekerjaan saya memberi kontribusi bagi orang banyak, terutama siswa.                     |    |   |   |    |     |
| 22. | Pekerjaan saya sesuai dengan nilai yang saya miliki.                                     |    |   |   |    |     |
| 23. | Rekan kerja saling mendukung satu sama lain.   |    |   |   |    |     |

© H. Anwar Cipta, n.d. UIN Suska Riau. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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





**LAMPIRAN G**  
**TABULASI DATA**  
**PENELITIAN**

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU



| No. Subjek | VARIABLES OF WORK LIFE (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | TOTAL (X) |
|------------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
|            | F                          | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |           |
| SUBJEK1    | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88        |
| SUBJEK2    | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 107       |
| SUBJEK3    | 3                          | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79        |
| SUBJEK4    | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88        |
| SUBJEK5    | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 87        |
| SUBJEK6    | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 87        |
| SUBJEK7    | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 107       |
| SUBJEK8    | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 87        |
| SUBJEK9    | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 106       |
| SUBJEK10   | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 93        |
| SUBJEK11   | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 107       |
| SUBJEK12   | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 91        |
| SUBJEK13   | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 107       |
| SUBJEK14   | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 101       |
| SUBJEK15   | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88        |
| SUBJEK16   | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 87        |
| SUBJEK17   | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 107       |
| SUBJEK18   | 3                          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63        |
| SUBJEK19   | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88        |
| SUBJEK20   | 3                          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 78        |
| SUBJEK21   | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90        |
| SUBJEK22   | 3                          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66        |
| SUBJEK23   | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 107       |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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







| No.      | VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y) |   |   |   |   |   |   |   |    |   | Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang |   |   | TOTAL<br>© (Y) |     |
|----------|--|---|---|---|---|---|---|---|----|---|------------------------------------|---|---|----------------|-----|
|          | F  | F | F | F | F | F | F | F | UF | F | F                                  | F | F |                |     |
| SUBJEK1  | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 84  |
| SUBJEK2  | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 84  |
| SUBJEK3  | 5  | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4 | 3                                  | 3 | 3 | 3              | 74  |
| SUBJEK4  | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 84  |
| SUBJEK5  | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 84  |
| SUBJEK6  | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 84  |
| SUBJEK7  | 3  | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4 | 3                                  | 4 | 5 | 4              | 85  |
| SUBJEK8  | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4 | 3                                  | 4 | 4 | 3              | 73  |
| SUBJEK9  | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5 | 5                                  | 5 | 5 | 5              | 105 |
| SUBJEK10 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5 | 5                                  | 5 | 5 | 5              | 90  |
| SUBJEK11 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 84  |
| SUBJEK12 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 94  |
| SUBJEK13 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5 | 5                                  | 5 | 5 | 5              | 105 |
| SUBJEK14 | 5  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 87  |
| SUBJEK15 | 3  | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 3              | 78  |
| SUBJEK16 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 84  |
| SUBJEK17 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 3              | 76  |
| SUBJEK18 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5 | 5                                  | 5 | 5 | 5              | 71  |
| SUBJEK19 | 4  | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5 | 5                                  | 5 | 5 | 5              | 87  |
| SUBJEK20 | 3  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 3              | 72  |
| SUBJEK21 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 3              | 74  |
| SUBJEK22 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 76  |
| SUBJEK23 | 3  | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4 | 3                                  | 4 | 4 | 3              | 77  |
| SUBJEK24 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 76  |
| SUBJEK25 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4                                  | 4 | 4 | 4              | 84  |

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





|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 73  | 74  | 75  | 76  | 77  | 78  | 79  | 80  | 81  | 82  | 83  | 84  | 85  | 86  | 87  | 88  | 89  | 90  | 91  | 92  | 93  | 94   | 95  | 96  | 97  | 98  | 99  | 100 |
| 83  | 84  | 85  | 86  | 87  | 88  | 89  | 90  | 91  | 92  | 93  | 94  | 95  | 96  | 97  | 98  | 99  | 100 | 101 | 102 | 103 | 104  | 105 | 106 | 107 | 108 | 109 | 110 |
| 111 | 112 | 113 | 114 | 115 | 116 | 117 | 118 | 119 | 120 | 121 | 122 | 123 | 124 | 125 | 126 | 127 | 128 | 129 | 130 | 131 | 132  | 133 | 134 | 135 | 136 | 137 | 138 |
| 139 | 140 | 141 | 142 | 143 | 144 | 145 | 146 | 147 | 148 | 149 | 150 | 151 | 152 | 153 | 154 | 155 | 156 | 157 | 158 | 159 | 160  | 161 | 162 | 163 | 164 | 165 | 166 |
| 167 | 168 | 169 | 170 | 171 | 172 | 173 | 174 | 175 | 176 | 177 | 178 | 179 | 180 | 181 | 182 | 183 | 184 | 185 | 186 | 187 | 188  | 189 | 190 | 191 | 192 | 193 | 194 |
| 195 | 196 | 197 | 198 | 199 | 200 | 201 | 202 | 203 | 204 | 205 | 206 | 207 | 208 | 209 | 210 | 211 | 212 | 213 | 214 | 215 | 216  | 217 | 218 | 219 | 220 | 221 | 222 |
| 223 | 224 | 225 | 226 | 227 | 228 | 229 | 230 | 231 | 232 | 233 | 234 | 235 | 236 | 237 | 238 | 239 | 240 | 241 | 242 | 243 | 244  | 245 | 246 | 247 | 248 | 249 | 250 |
| 251 | 252 | 253 | 254 | 255 | 256 | 257 | 258 | 259 | 260 | 261 | 262 | 263 | 264 | 265 | 266 | 267 | 268 | 269 | 270 | 271 | 272  | 273 | 274 | 275 | 276 | 277 | 278 |
| 279 | 280 | 281 | 282 | 283 | 284 | 285 | 286 | 287 | 288 | 289 | 290 | 291 | 292 | 293 | 294 | 295 | 296 | 297 | 298 | 299 | 300  | 301 | 302 | 303 | 304 | 305 | 306 |
| 307 | 308 | 309 | 310 | 311 | 312 | 313 | 314 | 315 | 316 | 317 | 318 | 319 | 320 | 321 | 322 | 323 | 324 | 325 | 326 | 327 | 328  | 329 | 330 | 331 | 332 | 333 | 334 |
| 335 | 336 | 337 | 338 | 339 | 340 | 341 | 342 | 343 | 344 | 345 | 346 | 347 | 348 | 349 | 350 | 351 | 352 | 353 | 354 | 355 | 356  | 357 | 358 | 359 | 360 | 361 | 362 |
| 363 | 364 | 365 | 366 | 367 | 368 | 369 | 370 | 371 | 372 | 373 | 374 | 375 | 376 | 377 | 378 | 379 | 380 | 381 | 382 | 383 | 384  | 385 | 386 | 387 | 388 | 389 | 390 |
| 391 | 392 | 393 | 394 | 395 | 396 | 397 | 398 | 399 | 400 | 401 | 402 | 403 | 404 | 405 | 406 | 407 | 408 | 409 | 410 | 411 | 412  | 413 | 414 | 415 | 416 | 417 | 418 |
| 419 | 420 | 421 | 422 | 423 | 424 | 425 | 426 | 427 | 428 | 429 | 430 | 431 | 432 | 433 | 434 | 435 | 436 | 437 | 438 | 439 | 440  | 441 | 442 | 443 | 444 | 445 | 446 |
| 447 | 448 | 449 | 450 | 451 | 452 | 453 | 454 | 455 | 456 | 457 | 458 | 459 | 460 | 461 | 462 | 463 | 464 | 465 | 466 | 467 | 468  | 469 | 470 | 471 | 472 | 473 | 474 |
| 475 | 476 | 477 | 478 | 479 | 480 | 481 | 482 | 483 | 484 | 485 | 486 | 487 | 488 | 489 | 490 | 491 | 492 | 493 | 494 | 495 | 496  | 497 | 498 | 499 | 500 | 501 | 502 |
| 503 | 504 | 505 | 506 | 507 | 508 | 509 | 510 | 511 | 512 | 513 | 514 | 515 | 516 | 517 | 518 | 519 | 520 | 521 | 522 | 523 | 524  | 525 | 526 | 527 | 528 | 529 | 530 |
| 531 | 532 | 533 | 534 | 535 | 536 | 537 | 538 | 539 | 540 | 541 | 542 | 543 | 544 | 545 | 546 | 547 | 548 | 549 | 550 | 551 | 552  | 553 | 554 | 555 | 556 | 557 | 558 |
| 559 | 560 | 561 | 562 | 563 | 564 | 565 | 566 | 567 | 568 | 569 | 570 | 571 | 572 | 573 | 574 | 575 | 576 | 577 | 578 | 579 | 580  | 581 | 582 | 583 | 584 | 585 | 586 |
| 587 | 588 | 589 | 590 | 591 | 592 | 593 | 594 | 595 | 596 | 597 | 598 | 599 | 600 | 601 | 602 | 603 | 604 | 605 | 606 | 607 | 608  | 609 | 610 | 611 | 612 | 613 | 614 |
| 615 | 616 | 617 | 618 | 619 | 620 | 621 | 622 | 623 | 624 | 625 | 626 | 627 | 628 | 629 | 630 | 631 | 632 | 633 | 634 | 635 | 636  | 637 | 638 | 639 | 640 | 641 | 642 |
| 643 | 644 | 645 | 646 | 647 | 648 | 649 | 650 | 651 | 652 | 653 | 654 | 655 | 656 | 657 | 658 | 659 | 660 | 661 | 662 | 663 | 664  | 665 | 666 | 667 | 668 | 669 | 670 |
| 671 | 672 | 673 | 674 | 675 | 676 | 677 | 678 | 679 | 680 | 681 | 682 | 683 | 684 | 685 | 686 | 687 | 688 | 689 | 690 | 691 | 692  | 693 | 694 | 695 | 696 | 697 | 698 |
| 699 | 700 | 701 | 702 | 703 | 704 | 705 | 706 | 707 | 708 | 709 | 710 | 711 | 712 | 713 | 714 | 715 | 716 | 717 | 718 | 719 | 720  | 721 | 722 | 723 | 724 | 725 | 726 |
| 727 | 728 | 729 | 730 | 731 | 732 | 733 | 734 | 735 | 736 | 737 | 738 | 739 | 740 | 741 | 742 | 743 | 744 | 745 | 746 | 747 | 748  | 749 | 750 | 751 | 752 | 753 | 754 |
| 755 | 756 | 757 | 758 | 759 | 760 | 761 | 762 | 763 | 764 | 765 | 766 | 767 | 768 | 769 | 770 | 771 | 772 | 773 | 774 | 775 | 776  | 777 | 778 | 779 | 780 | 781 | 782 |
| 783 | 784 | 785 | 786 | 787 | 788 | 789 | 790 | 791 | 792 | 793 | 794 | 795 | 796 | 797 | 798 | 799 | 800 | 801 | 802 | 803 | 804  | 805 | 806 | 807 | 808 | 809 | 810 |
| 811 | 812 | 813 | 814 | 815 | 816 | 817 | 818 | 819 | 820 | 821 | 822 | 823 | 824 | 825 | 826 | 827 | 828 | 829 | 830 | 831 | 832  | 833 | 834 | 835 | 836 | 837 | 838 |
| 839 | 840 | 841 | 842 | 843 | 844 | 845 | 846 | 847 | 848 | 849 | 850 | 851 | 852 | 853 | 854 | 855 | 856 | 857 | 858 | 859 | 860  | 861 | 862 | 863 | 864 | 865 | 866 |
| 867 | 868 | 869 | 870 | 871 | 872 | 873 | 874 | 875 | 876 | 877 | 878 | 879 | 880 | 881 | 882 | 883 | 884 | 885 | 886 | 887 | 888  | 889 | 890 | 891 | 892 | 893 | 894 |
| 895 | 896 | 897 | 898 | 899 | 900 | 901 | 902 | 903 | 904 | 905 | 906 | 907 | 908 | 909 | 910 | 911 | 912 | 913 | 914 | 915 | 916  | 917 | 918 | 919 | 920 | 921 | 922 |
| 923 | 924 | 925 | 926 | 927 | 928 | 929 | 930 | 931 | 932 | 933 | 934 | 935 | 936 | 937 | 938 | 939 | 940 | 941 | 942 | 943 | 944  | 945 | 946 | 947 | 948 | 949 | 950 |
| 951 | 952 | 953 | 954 | 955 | 956 | 957 | 958 | 959 | 960 | 961 | 962 | 963 | 964 | 965 | 966 | 967 | 968 | 969 | 970 | 971 | 972  | 973 | 974 | 975 | 976 | 977 | 978 |
| 979 | 980 | 981 | 982 | 983 | 984 | 985 | 986 | 987 | 988 | 989 | 990 | 991 | 992 | 993 | 994 | 995 | 996 | 997 | 998 | 999 | 1000 |     |     |     |     |     |     |

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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**  
**DATA DEMOGRAFI SUBJEK**  
**PENELITIAN**

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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





DATA DEMOGRAFI

© 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.

**JENIS KELAMIN**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid LAKI-LAKI | 15        | 25.9    | 25.9          | 25.9               |
| PEREMPUAN       | 43        | 74.1    | 74.1          | 100.0              |
| Total           | 58        | 100.0   | 100.0         |                    |

**USIA (menurut Santrock, 2011)**

|                                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Dewasa Awal (18-40 tahun) | 54        | 93.1    | 93.1          | 93.1               |
| Dewasa Madya (41-65 tahun)      | 4         | 6.9     | 6.9           | 100.0              |
| Total                           | 58        | 100.0   | 100.0         |                    |

**MASA KERJA (menurut Tulus, 1992)**

|                                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Masa Kerja Baru (<6 tahun) | 34        | 58.6    | 58.6          | 58.6               |
| Masa Kerja Sedang (6-10 tahun)   | 15        | 25.9    | 25.9          | 84.5               |
| Masa Kerja Lama (>10 tahun)      | 9         | 15.5    | 15.5          | 100.0              |
| Total                            | 58        | 100.0   | 100.0         |                    |

**TEMPAT BEKERJA**

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid MP 20 | 25        | 43.1    | 43.1          | 43.1               |
| MP 42       | 19        | 32.8    | 32.8          | 75.9               |
| MP 46       | 5         | 8.6     | 8.6           | 84.5               |
| MP 47       | 9         | 15.5    | 15.5          | 100.0              |
| Total       | 58        | 100.0   | 100.0         |                    |





**LAMPIRAN I  
HASIL  
UJI ASUMSI  
(UJI NORMALITAS  
DAN  
UJI LINEARITAS)**

**UIN SUSKA RIAU**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU



UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 58                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 6.21133467              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .108                    |
|                                  | Positive       | .108                    |
|                                  | Negative       | -.095                   |
| Test Statistic                   |                | .108                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .087 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

|  |                           | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Organizational<br>Commitment Behavior*<br>Quality of Work Life | Between Groups (Combined) | 1618.909       | 23 | 70.387      | 2.279  | .014 |
|  | Linearity                 | 469.746        | 1  | 469.746     | 15.212 | .000 |
|  | Deviation from Linearity  | 1149.163       | 22 | 52.235      | 1.692  | .082 |
| Within Groups  |                           | 1049.936       | 34 | 30.880      |        |      |
| Total  |                           | 2668.845       | 57 |             |        |      |

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



**LAMPIRAN J**  
**HASIL**  
**UJI HIPOTESIS**  
**(KORELASI)**

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik 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.



UIN SUSKA RIAU





UJI HIPOTESIS (KORELASI)

Correlations

|                                     | Organizational Citizenship Behavior | Quality of Work Life |
|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Organizational Citizenship Behavior | Pearson Correlation                 | .420**               |
|                                     | Sig. (2-tailed)                     | .001                 |
|                                     | Sum of Squares and Cross-products   | 2668.845             |
|                                     | Covariance                          | 46.822               |
|                                     | N                                   | 58                   |
| Quality of Work Life                | Pearson Correlation                 | .420**               |
|                                     | Sig. (2-tailed)                     | .001                 |
|                                     | Sum of Squares and Cross-products   | 1596.948             |
|                                     | Covariance                          | 28.017               |
|                                     | N                                   | 58                   |

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

© 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 K**  
**HASIL**  
**KATEGORISASI DATA**  
**PENELITIAN**

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik 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.



**KATEGORISASI**

**Quality of Work Life (QWL/X/Independen)**

**a. Data Empirik**

| Statistics               |       |
|--------------------------|-------|
| Quality of Work Life (Y) |       |
| Valid                    | 58    |
| Missing                  | 0     |
| Mean                     | 89.98 |
| Median                   | 87.00 |
| Std. Deviation           | 9.759 |
| Range                    | 44    |
| Minimum                  | 63    |
| Maximum                  | 107   |

**b. Kategorisasi**

**KATEGORISASI QUALITY OF WORK LIFE**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SEDANG | 7         | 12.1    | 12.1          | 12.1               |
|       | TINGGI | 51        | 87.9    | 87.9          | 100.0              |
| Total |        | 58        | 100.0   | 100.0         |                    |

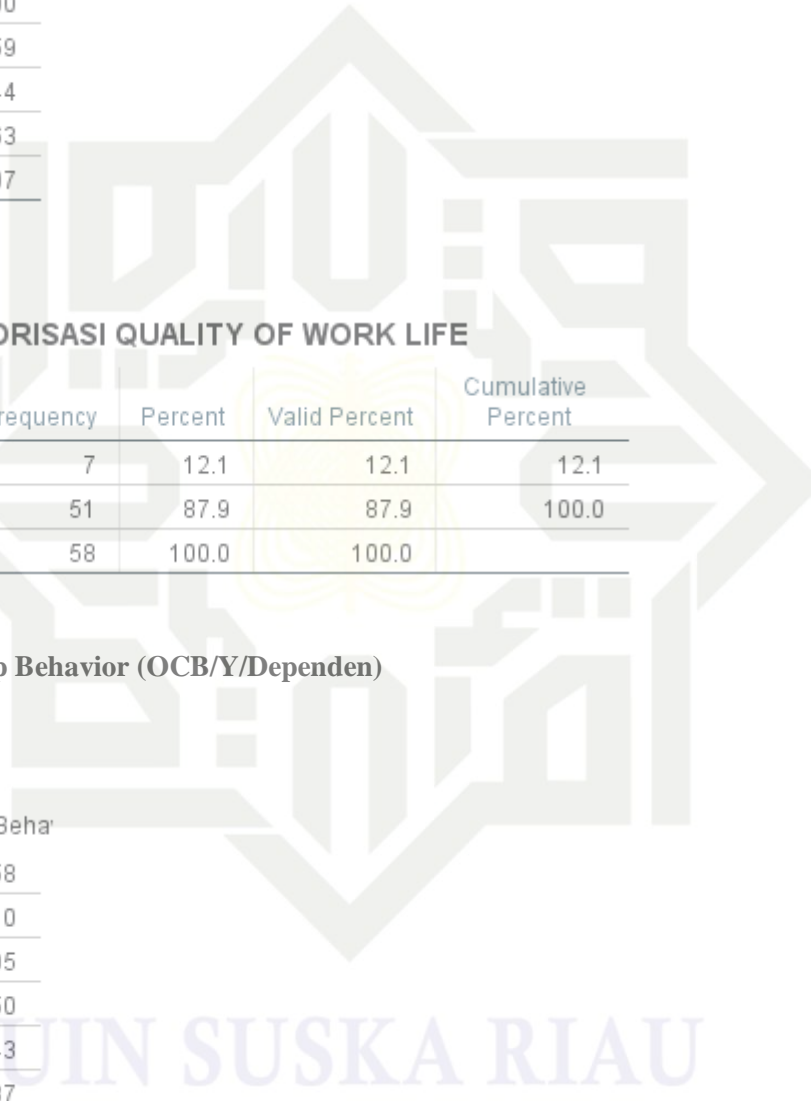
**B. Organizational Citizenship Behavior (OCB/Y/Dependen)**

**a. Data Empirik**

| Statistics                      |       |
|---------------------------------|-------|
| Organizational Citizenship Beha |       |
| Valid                           | 58    |
| Missing                         | 0     |
| Mean                            | 81.95 |
| Median                          | 83.50 |
| Std. Deviation                  | 6.843 |
| Range                           | 37    |
| Minimum                         | 68    |
| Maximum                         | 105   |

**A. 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.



## b. Kategorisasi

### KATEGORISASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SEDANG | 11        | 19.0    | 19.0          | 19.0               |
|       | TINGGI | 47        | 81.0    | 81.0          | 100.0              |
|       | Total  | 58        | 100.0   | 100.0         |                    |

© Hak cipta milik 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.



UIN SUSKA RIAU





UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU

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)

B-1277E/Un.04/F.VI/PP.00.9/08/2022

Pekanbaru, 09 Agustus 2022

Biasa

Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala SMPN 23 Pekanbaru  
Kepala SMPN 40 Pekanbaru  
Kepala SMPN 42 Pekanbaru  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa:

Nama : Lenggogeni Agnes Melazt  
NIM : 11561202551  
Jurusan : Psikologi S1  
Semester : XIV (Empat Belas)

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

*"Hubungan Antara Quality Of Work Life Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SMP Negeri Di Kecamatan Tampan"*

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

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr wb,



Kusnadi, M.Pd

19671212 199503 1 001



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)

B-1696E/Un.04/F.VI/PP.00.9/09/2022

Pekanbaru, 29 September 2022

Biasa

-

Mohon Izin Riset

Kepada Yth.

1. Kepala SMPN 20 Pekanbaru
2. Kepala SMPN 40 Pekanbaru
3. Kepala SMPN 42 Pekanbaru
4. Kepala SMPN 46 Pekanbaru
5. Kepala SMPN 47 Pekanbaru  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

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

Nama : Lenggogeni Agnes Melazt  
NIM : 11561202551  
Jurusan : Psikologi S1  
Semester : VII (Tujuh)

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

*"Hubungan Antara Quality Of Work Life Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SMP Negeri Di Kecamatan Tampan"*.

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,

Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001







**PEMERINTAH KOTA PEKANBARU  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ( SMP )  
NEGERI 20**



JLN. ABADI NO. 9 ARENGKA TELP. (0761) 61063 E-Mail : smpn20pekanbaru@gmail.com  
PEKANBARU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 420/TU.3/XI/2022/194

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 20 Pekanbaru dengan ini menerangkan :

Nama : LENGGOGENI AGNES MELAZT  
 NIM : 11561202551  
 Mahasiswa : Psikologi UIN SUSKA RIAU  
 Judul Penelitian : **Hubungan Antara *Quality Of Work Life* dengan  
*Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru SMP Negeri di  
 Kecamatan Tampan.**

Nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan Riset/ Penelitian pada tanggal 5 Oktober sampai dengan 17 November 2022 di SMP Negeri 20 Pekanbaru.

Oleh karena itu surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.



Pekanbaru, 17 November 2022

Kepala Sekolah

**Hi YUSRA, M.Pd**

NIP. 197003281998022001

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.





PEMERINTAH KOTA PEKANBARU  
DINAS PENDIDIKAN  
**SMP NEGERI 23 PEKANBARU**  
SEKOLAH STANDAR NASIONAL (SSN)



Jl. Garuda Sakti Km. 3 Simpang Baru Tampan Kota Pekanbaru, Telp : (0761) - 7875384  
NIS 1200620, NSS : 201096007062, NPSN : 110403912  
E Mail : [smpnegeri23pekanbaru@yahoo.com](mailto:smpnegeri23pekanbaru@yahoo.com), Website : <http://www.smpn23pekanbaru.sch.id>

AKREDITAS A

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 895 / SMP.N. 23.TU/VIII/2022/163

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SMP Negeri 23 Pekanbaru Provinsi Riau

Nama : Dr. Edi Suhendri M.Si

NIP : 19800707 200212 1 005

Pangkat/Golongan : Pembina , IV/a

Surat Kepala Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru nomor :

Disk.Sekretaris.1/02309/2022.Tanggal 9 Juni 2022 ,tentang Izin Melaksanakan Riset/ Penelitian untuk

Skripsi dengan ini menerangkan :

Nama : **LENGGOGENI AGNES MELAZI**

NIM : 11561202551

Fakultas /Universitas : Psikologi UIN SUSKA RIAU

Jenjang Pendidikan : S.1

Judul Penelitian : **Hubungan Antara Quality Of Work Life dengan Organizational  
Citizenship Behavior pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tampan**

Telah melakukan Riset/ Penelitian di SMP Negeri 23 Pekanbaru dari tanggal : **9 Juni 2022 sampai dengan  
23 Agustus 2022**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Dikeluarkan : Pekanbaru

Pada Tanggal : 23 Agustus 2022

Kepala Sekolah,



**Dr. Edi Suhendri M.Si**

NIP:19800707 200212 1 005

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





**PEMERINTAH KOTA PEKANBARU**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMP NEGERI 40 PEKANBARU**  
 Jl. Ketitiran (Garuda Sakti Km. 3) Bina Widya Tampan Kota Pekanbaru



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 423.6/SMPN.40/TU/X/2022/1621

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Negeri 40 Pekanbaru :

Nama : Indrawati, M.Pd  
 NIP : 19730316 200604 2020  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Nama Sekolah : SMP Negeri 40 Pekanbaru  
 Alamat Sekolah : Jl. Ketitiran ( Garuda Sakti KM 3)

Berdasarkan Surat dari Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru nomor : 300/Disdik.Sekretaris.1/02300/2022 tanggal 9 Juni 2022 Perihal Izin Melaksanakan Riset/Penelitian, dengan ini menerangkan :

Nama : **LENGGOGENI AGNES MELAZT**  
 NIM : 11561202551  
 Jurusan : PSIKOLOGI  
 Judul : HUBUNGAN ANTARA QUALITY OF WORK LIFE  
 Penelitian : DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
 PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TAMPAN

Telah melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 40 Pekanbaru, pada tanggal 8 Juni 2022.

Derikianlah Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 7 Oktober 2022  
 Kepala Sekolah



**INDRAWATI, M.Pd**  
 NIP.19730316 200604 2020





PEMERINTAH KOTA PEKANBARU  
DINAS PENDIDIKAN



SMP NEGERI 42 PEKANBARU

Jatuk Tunggul, Kelurahan Sidomulyo Barat, Kec. Tuahmadani, Kode Pos 28294  
NPSN. 69964911- Akreditasi A

SURAT KETERANGAN RISET MAHASISWA

Nomor : 421.3/SMPN42PKU/X/2022/218

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini Kepala SMP negeri 42 Pekanbaru

Nama : Hj. Misrawati, S.Pd., MM  
NIP : 197206042006042027  
Pangkat / Gol : Pembina TK.I / IV.b  
Jabatan : Kepala Sekolah SMP N 42 Pekanbaru

Menerangkan Bahwa :

Nama : **LANGGOGENI AGNES MELAZT**  
NIM : 11561202551  
Fakultas : Psikologi UIN SUSKA RIAU  
Pembimbing : CERIA GALOSSA VICTORIA S.Pd  
Judul Penelitian : **Hubungan Antara *Quality of Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tampan**

Benar Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di SMP NEGERI 42 PEKANBARU mulai Juli 2022 sampai dengan September 2022 (3 Bulan), Guna Mendapatkan Data yang berhubungan dengan Penelitian.

Demikianlah surat ini kami buat, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 05 Oktober 2022

Kepala Sekolah

  
MISRAWATI, S.Pd., MM  
NIP. 197206042006042027





PEMERINTAH KOTA PEKANBARU  
 DINAS PENDIDIKAN  
 SMP NEGERI 46 PEKANBARU

NPSN : 70013939

AKREDITASI : -

Jl. Taman Karya Kelurahan Tuah Karya Kecamatan Tuah Madani Pekanbaru



SURAT KETERANGAN RISET MAHASISWA

Nomor: 420/SMP46PKU/X2022/068

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Negeri 46 Pekanbaru:

Nama : Dr. H. Kazwaini, M. Ag.  
 NIP : 19711109 200801 1 004  
 Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I/IVa  
 Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

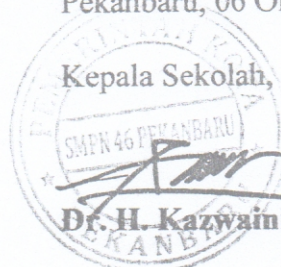
Nama : LENGGOGENI AGNES MELAZT  
 NIM : 11561202551  
 Fakultas : Psikologi  
 Judul Penelitian : **Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tampan**

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 46 Pekanbaru mulai 01 Oktober 2022 sampai 06 Oktober 2022 guna untuk mendapatkan data yang sehubungan dengan penelitian.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 06 Oktober 2022

Kepala Sekolah,



Dr. H. Kazwaini, M. Ag.

NIP. 19711109 200801 1 004

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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





Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.  
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PEMERINTAH KOTA PEKANBARU  
DINAS PENDIDIKAN  
SMP NEGERI 47 PEKANBARU**

Jl. Muhajirin, Kel Sidomulyo Barat, Kec Tampan, Kota Pekanbaru Kode Pos 28294  
NPSN.70014271



**SURAT KETERANGAN RISET MAHASISWA**

Nomor : 421/SMPN47PKU/X/2022/085

Yang bertandatangan dibawah ini, Kepala SMP Negeri 47 Pekanbaru :

Nama : AGUS WARSITA, S. Pd  
NIP : 19670102 199303 1 002  
Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I/IVb  
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

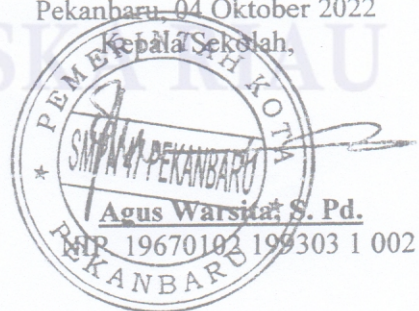
Nama : LENGGOGENI AGNES MELAZT  
NIM : 11561202551  
Fakultas : PSIKOLOGI  
Judul Penelitian : **HUBUNGAN ANTARA QUALITY OF WORK LIFE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TAMPAN**

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 47 Pekanbaru mulai 04 Oktober 2022 sampai dengan 04 Oktober 2022 guna mendapatkan data yang sehubungan dengan penelitian.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 04 Oktober 2022

Kepala Sekolah,



**Agus Warsita, S. Pd.**

NIP 19670102 199303 1 002





**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)

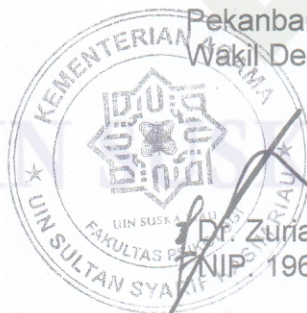
**SURAT KETERANGAN**  
**HASIL UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)**  
**DENGAN SOFT WARE TURNITIN**  
No. B-616/Un.04/F.VI/PP.00.9/01/2023

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Fakultas Psikologi UIN Suska Riau menjelaskan bahwa telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan duplikasi dengan menggunakan *software Turnitin* pada proposal skripsi mahasiswa berikut ini:

- Nama Mahasiswa : LENGGOGENI AGNES MELAZT
- NIM : 11561202551
- Judul Proposal : HUBUNGAN ANTARA QUALITY OF WORK LIFE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU HONORER SMP NEGERI DI KECAMATAN TAMPAN
- Dosen Pembimbing : Dody Leyno A., M.Psi., Psi.
- Tanggal Uji Turnitin : 06 Januari 2023
- Hasil Uji Turnitin : **Tingkat Kesamaan Proposal (Similarity Index) yaitu 32% (Maksimal 40%)**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 09 Januari 2023  
Wakil Dekan I,



Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si  
NIP. 196510281989031005

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

## RIWAYAT HIDUP



**Lenggogeni Agnes Melazt**, lahir di Padang, Sumatera Barat pada tanggal 31 Agustus 1996. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Ismet dan Ibu Zurnatilas. Peneliti mengawali pendidikan formal pada tahun 2001 s.d 2002 di TK IT Mutiara, Duri. Kemudian pada tahun 2002 s.d. 2009 melanjutkan pendidikan sekolah dasar di SDN 003 Talang Mandi, Duri. Pada tahun 2009 s.d. 2012 peneliti melanjutkan pendidikan di SMPS IT Mutiara, Duri. Selanjutnya pada tahun 2012 s.d. 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMAS IT Mutiara, Duri. Dan kemudian langsung melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2015. Semoga peneliti bisa terus mengembangkan potensi yang dimiliki.

### 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.