

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Pekanbaru

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

MUHAMMAD IQBAL

NIM. 11960114846

UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023



LEMBAR PENGESAHAN

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational
Citizenship Behavior* Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan
Generasi Milenial di Kota Pekanbaru

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Muhaminad Iqbal
NIM. 11960114846

Telah diterima dan disetujui untuk sidang ujian munaqasyah pada
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, Juni 2023
Dosen Pembimbing

UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Kripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : Muhammad Iqbal
 NIM : 11960114846
 Judul Kripsi : Hubungan Persepsi dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Pekanbaru

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

Diuji pada :

Hari/ Tanggal : Senin / 26 June 2023
 Bertepatan dengan :

TIM PENGUJI

Ketua,

(.....)

Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag, M.Si
 NIP. 196501281989031005

Sekretaris,

(.....)

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

Penguji I,

(.....)

Linda Aryani, M.Si
 NIP. 197402122007102002

Penguji II,

(.....)

Dr. Masyhuri, M.Si
 NIP. 19771102206801101



PERNYATAAN TIDAK PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Iqbal

NIM : 11960114846

Judul Skripsi : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Pekanbaru

Menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, adalah orisinal bukan merupakan tiruan, plagiat atau duplikasi dari karya ilmiah lain yang sudah dipublikasikan dan/atau sudah pernah dipakai untuk meraih gelar sarjana di perguruan tinggi manapun, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Pekanbaru, Juni 2023

Yang menyatakan



Muhammad Iqbal
:hammad Iqbal

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.

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini kepada my mom dan my dad sebagai bentuk kesungguhan saya dalam menuntut ilmu. Teruntuk diri saya sendiri. Terimakasih telah berusaha untuk tetap tegar dan tak takut untuk melihat masa depan. Perjuangan ini akan menjadi awal yang baik untuk membuka cakrawala yang tak terbayang indahny.

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.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Segala Puji dan Rahmat bagi Allah SWT, tuhan pemilik alam, penguasa langit dan bumi, dan Allah yang Maha Tinggi, dan sebaik-baik Yang di Ibadahi, atas segala keridhan, rahmat, dan kasih sayang yang diberikan-Nya dari awal proses penciptaan hingga hari ini. Dengan salawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam dan suri teladan bagi seluruh manusia di bumi, yakni Nabi Besar Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam yang telah mengirimakan Rahmat dari Allah SWT yang telah membebaskan umat manusia daripada belenggu kebodohan, keburukan dan kerusakan sehingga saat ini menjadi zaman yang penuh dengan keberkahan, kebaikan dan ilmu pengetahuan

Syukur yang teramat dalam, peneliti sampaikan kepada Allah SWT, dengan keridhaan yang diberikan, peneliti dapat merancang hingga mampu menyelesaikan tugas akhir karya ilmiah (skripsi) dengan judul “**Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Pekanbaru**”. Dalam Penelitian ini, peneliti menyadari adanya kekurangan dan kesalahan secara teknis maupun laporan. Pada kesempatan ini, peneliti hendak mengungkapkan rasa syukur dan pernyataan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah turut andil dalam penyelesaian skripsi ini. Dari lubuk hari yang paling dalam dan perasaan paling tulus, izinkan peneliti berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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.
1. Sumber cinta, kasih dan kebaikan, Ayahanda (*my dad*) Herman Anwar dan Ibunda (*my mom*) Elmi Suryani yang selalu memberikan dukungan dan rasa cinta tak terhingga yang paling peneliti butuhkan di dunia ini. Selanjutnya kepada adik perempuan satu-satunya, Mitha Amelia sebagai sumber cambukan saya untuk bisa lebih sukses dan tentunya menjadi contoh yang lebih baik di masa depan, serta seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan harapan kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Kusnadi, M. Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M. Ag., M. Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Vivik Shofiah, S. Psi., M. Si. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Yuslenita Muda, S. Si., M. Sc. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar membimbing pengerjaan skripsi peneliti dari awal hingga akhir proses pengerjaan skripsi. Peneliti merasa bersyukur bisa bertemu ibu dengan citra yang ramah dan hangat, sehingga peneliti selalu bersemangat dan resilien untuk menyelesaikan skripsi.

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.

- Ibu Reni Susanti, M.Psi Psikolog selaku dosen pembimbing akademik. Terima kasih kepada ibu yang menemani peneliti dari semester awal hingga akhir. Peneliti sangat bersyukur atas saran dari ibu untuk belajar tahsin sehingga peneliti kembali dekat dengan Al-quran dan cara baca yang jauh lebih baik.
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang tidak dapat dipaparkan satu persatu atas ilmu dan kasih sayang yang telah diberikan selama perkuliahan. Jasa Bapak dan Ibu sangat berarti bagi peneliti.
10. Bapak Hasnul Suhaimi dan kolega selaku pemberi bantuan dana pendidikan kepada peneliti dari SD hingga S1. Meskipun kita tidak pernah berjumpa, namun visi-misi yang bapak berikan kepada kami selaku penerima beasiswa akan menjadi semangat bagi kami untuk terus mengabdikan dan menyebarkan kebaikan melalui ilmu pengetahuan.
11. *My lovely fellas* anak-anak bilingual EXEL angkatan 2019: Alfia Maulina (si Penyihir), Ahmad Rayhan (Adek), Erika Yulanda (Kakanda), Clara Dwi (Wak), Ify Anjely (Umik), Indah Fariza (Ndahuy), Vikcy Orienda P. (Maszbro), Fatimah Fio, Rana Syifa (Run), Putri Khairunnisa, Masyitah, Siti Nurjannah, Hazza Nabila, Abdullah Fathur R, Nada Fiyona, Nelsy Andryana (Onel), Annisak Rofifah (Pipah), Silvy Dwi Hartini (Kak Sil) dan Sarah Rizkiyah. Manisnya momen kita dulu akan selalu terkenang meski kelak kita akan berpisah karena jarak dan waktu.
12. Teman-teman KKN Desa Bangun Sari 2022; Wina, Cici, Fuji, Maya, Putri CN, Mamak Dilla, Rindi, Bang Naqib, Bang Supyan, Bang Emri, Isan, Wandu, Apin dan Mutia. Kebersamaan dengan kalian adalah satu anugerah hidup yang

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.

tak pernah peneliti bayangkan sebelumnya, Kalian dan Desa Bangun Sari punya cerita manis dan akan terkenang sampai kapanpun.

1. DEMA Fakultas Psikologi Kabinet Kolaborasi yang telah memberikan kesempatan profesionalitas dan ilmu berorganisasi di kampus selama dua tahun. Terkhusus dinas penelitian dan pengembangan dan teman teman bidang PSDM yang menemani peneliti dalam proses belajar berorganisasi dengan penuh tawa dan tanggung jawab.

1. Pihak-pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi yang tak bisa peneliti sebut satu-persatu. Semoga tercurah pahala dan kebaikan dari Allah SWT atas kebaikan anda semua.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna karena sejatinya peneliti adalah insan yang dalam proses belajar dan minim akan pengalaman. Peneliti mengharapkan kritikan dan saran membangun dari pembaca guna penelitian ini dan selanjutnya menjadi lebih baik. Peneliti berharap penelitian ini sudah sesuai kaidah penelitian dalam psikologi sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan yang peneliti harapkan kepada sesama.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, Juni 2023
Peneliti,

Muhammad Iqbal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

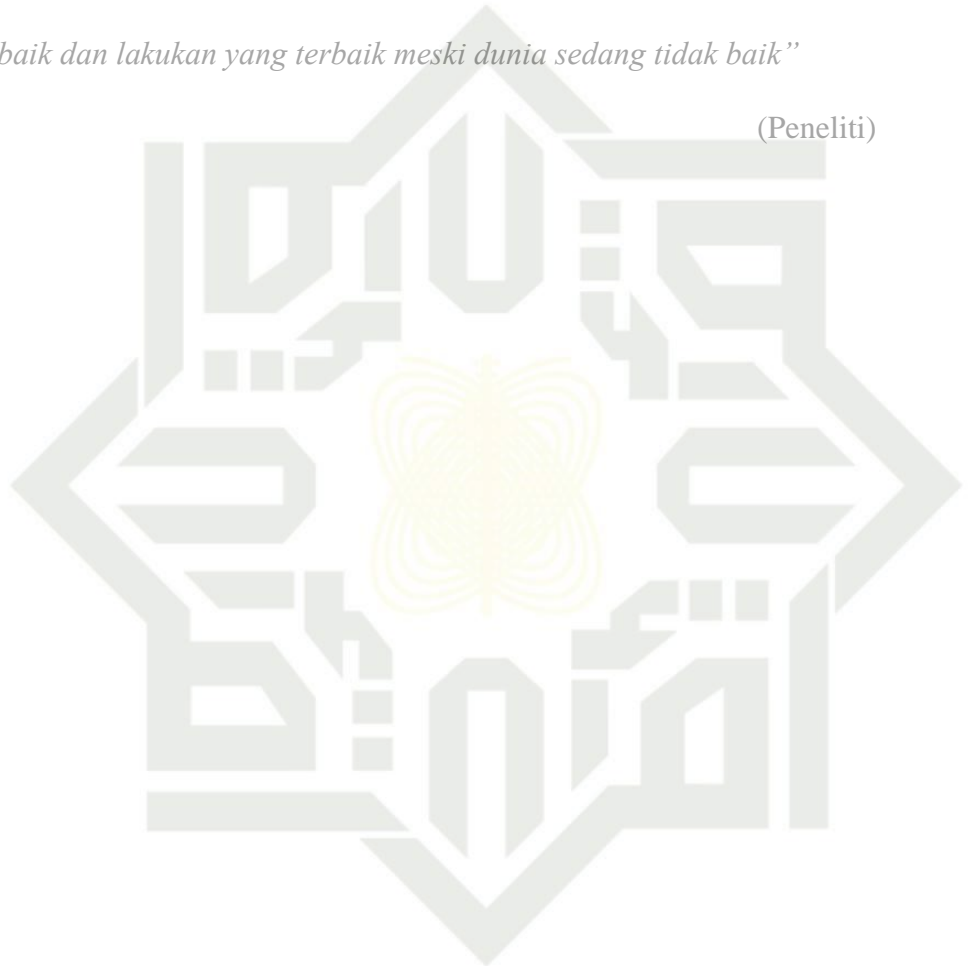
MOTTO

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah: 5-6)

“Selalu baik dan lakukan yang terbaik meski dunia sedang tidak baik”

(Peneliti)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Pekanbaru

Muhammad Iqbal¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
e-mail: iqbalmuhammad2411@gmail.com

ABSTRAK

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku kerja positif yang dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan sangat menguntungkan bagi organisasi khususnya di kota-kota besar seperti kota Pekanbaru sehingga perlu didorong untuk dapat ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di mediasi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 100 karyawan berusia 21 sampai 40 tahun. Pengukuran menggunakan skala *organizational citizenship behavior scale* di adaptasi dari Argentero, Cortese dan Feretti (2008), *survey of perceived organizational support* (Rahmi et al., 2021) dan *job satisfaction survey* (Spector, 1994). Analisis uji mediasi kepuasan kerja menggunakan perangkat *Procces by Andrew F.Hayes v4 for SPSS*. Hasil menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dengan OCB. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa penting bagi perusahaan memunculkan OCB di dalam diri karyawan dengan menciptakan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

Kata Kunci: persepsi dukungan organisasi, OCB, kepuasan kerja, mediasi, karyawan milenial.

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.

Relationship between Perceptions of Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Satisfaction in Millennial Generation Employees in Pekanbaru

Muhammad Iqbal¹

¹Faculty of Psychology, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
e-mail: iqbalmuhammad2411@gmail.com

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior (OCB) is a positive work behavior that can provide benefits for employees and is very profitable for organizations, especially in big cities like Pekanbaru, so that it needs to be encouraged to be improved. This study aims to look at the relationship between perceptions of organizational support and organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction in millennial generation employees. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 100 employees aged 21 to 40 years. Measurements using the organizational citizenship behavior scale were adapted from Argentero, Cortese and Feretti (2008), survey of perceived organizational support (Rahmi et al., 2021) and job satisfaction survey (Spector, 1994). Job satisfaction mediation test analysis using the Procces by Andrew F.Hayes v4 for SPSS tool. The results show that job satisfaction is able to mediate the relationship between perceived organizational support and OCB. This research provides an understanding that it is important for companies to raise OCB in their employees by creating perceptions of organizational support and job satisfaction among millennial generation employees.

Kata Kunci: perceived organizational support, OCB, job satisfaction, mediating, millennial employees.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN TIDAK PLAGIASI	ii
PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Keaslian Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
2. Dimensi dan Bentuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
4. Dampak <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
5. Faktor yang Mempengaruhi OCB pada Karyawan Generasi Milenial	21
B. Persepsi Dukungan Organisasi	22
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi	22
2. Bentuk Umum Persepsi Dukungan Organisasi	23
3. Dampak Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja	27
C. Kepuasan Kerja	28

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.

1.	Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	29
3.	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
4.	Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	34
D.	Generasi Milenial	36
1.	Definisi Generasi Milenial	36
2.	Ciri-Ciri Generasi Milenial.....	37
F.	Kerangka Pemikiran	39
G.	Hipotesis	45
BAB III	METODE PENELITIAN	46
A.	Desain Penelitian.....	46
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	46
C.	Definisi Operasional.....	46
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
2.	Persepsi Dukungan Organisasi	47
3.	Kepuasan Kerja	48
D.	Partisipan Penelitian.....	48
1.	Populasi	48
2.	Teknik Pengambilan Sampel.....	49
E.	Teknik Pengumpulan Data	50
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS)</i>	50
2.	<i>Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)</i>	52
3.	<i>Job Satisfaction Survey (JSS)</i>	53
F.	Uji Coba Alat Ukur	54
1.	Validitas	55
2.	Indeks Daya Beda Aitem.....	55
3.	Reliabilitas	58
G.	Teknik Analisa Data.....	59
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A.	Hasil Penelitian	62
1.	Deskripsi Demografi Subjek Penelitian.....	62

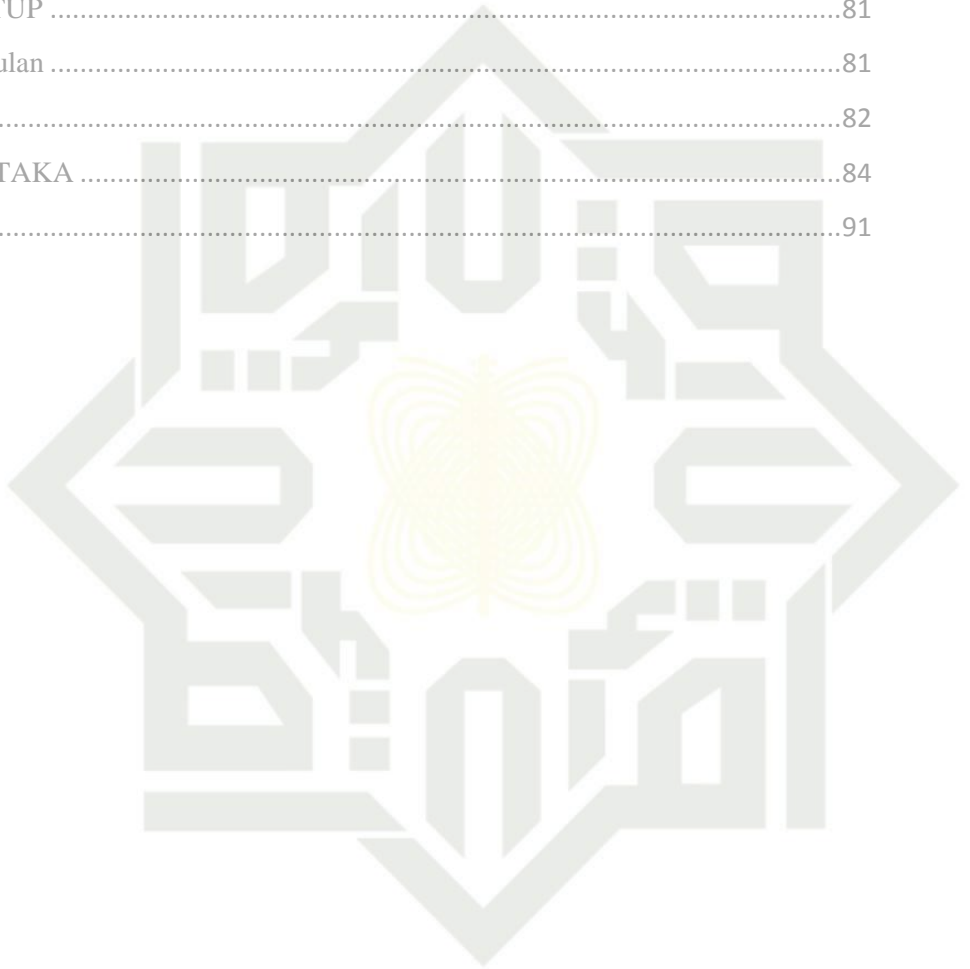
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Asumsi Klasik	63
3. Uji Hipotesis	67
4. Analisis Tambahan	70
5. Pembahasan.....	74
6. Keterbatasan Penelitian	80
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	91



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 2.2 Hasil Uji Hipotesis	68



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

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	<i>Blueprint Organizational Citizenship Behavior Scale</i>	52
Tabel 3. 2	<i>Blueprint Survey of Perceived Organizational Support</i>	53
Tabel 3. 3	<i>Blueprint Job Satisfaction Survey</i>	54
Tabel 3. 4	Uji Indeks Daya Beda Aitem skala OCBS (Try out)	56
Tabel 3. 5	<i>Blueprint</i> skala OCBS untuk Penelitian	56
Tabel 3. 6	<i>Blueprint</i> skala SPOS untuk Penelitian	57
Tabel 3. 7	Uji Indeks Daya Beda Aitem skala JSS (Try out).....	57
Tabel 3. 8	<i>Blueprint</i> skala JSS untuk Penelitian	58
Tabel 4.1	Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.2	Gambaran Berdasarkan Sektor Kerja	62
Tabel 4.3	Gambaran Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.4	Hasil Uji Linieartias	64
Tabel 4.5	Hasil Uji Metode Glejser.....	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.7	Hasil Analisis Matriks Korelasi.....	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Hipotesis Mediasi <i>Process</i>	68
Tabel 4. 9	Perbedaan OCB ditinjau dari Sektor Kerja	71
Tabel 4.10	Norma Tiga Kategorisasi.....	71
Tabel 4.11	Data Skor Empirik.....	72
Tabel 4. 12	Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	72
Tabel 4. 13	Kategorisasi Variabel OCB	73
Tabel 4. 14	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR	92
LAMPIRAN B ALAT UKUR <i>TRY OUT</i>	117
LAMPIRAN C DATA DEMOGRAFI SUBJEK <i>TRY OUT</i>	124
LAMPIRAN D TABULASI DATA <i>TRYOUT</i>	127
LAMPIRAN E HASIL UJI RELIABILITAS DAN DAYA DISKRIMINASI AITEM	137
LAMPIRAN F ALAT UKUR PENELITIAN	142
LAMPIRAN G DATA DEMOGRAFI SUBJEK PENELITIAN	149
LAMPIRAN H TABULASI DATA PENELITIAN	153
LAMPIRAN I HASIL UJI ASUMSI KLASIK	166
LAMPIRAN J HASIL UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS TAMBAHAN	169
LAMPIRAN K SURAT PENELITIAN	173
LAMPIRAN L BIODATA PENELITI	183

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aswin dan Rahyuda (2017) menyatakan bahwa perwujudan sumber daya yang menempati tempat paling esensial di dalam perusahaan maupun organisasi adalah karyawan, sehingga memiliki karyawan dengan kualitas yang baik merupakan aset berharga bagi perusahaan. Kualitas baik dari karyawan didapat dengan cara bagaimana perusahaan mampu menumbuhkan, meningkatkan dan menjaga kualitas performa kerja dari karyawan itu sendiri. Banyak perusahaan yang berusaha mencari cara dalam memaksimalkan performansi kerja karyawan dengan melakukan upaya-upaya yang berkaitan dalam peningkatan kualitas kerja. Salah satu kualitas kerja yang diharapkan dalam upaya tersebut adalah perilaku di mana karyawan bekerja melampaui kewajibannya dan bekerja lebih banyak di luar dari kewajibannya.

Upaya karyawan bekerja melampaui kewajibannya dan bekerja lebih banyak di luar dari kewajibannya diistilahkan dalam konsep *Organizational Citizenship Behavior* atau yang disingkat OCB. *Organizational citizenship behavior* menurut Garray (2006) adalah perilaku sukarela dari seorang karyawan yang melakukan pekerjaan atau tugas di luar tanggung jawab yang berasal dari kontrak kerja. Karyawan yang memiliki OCB akan menunjukkan perilaku yang menguntungkan bagi perusahaan dan bermanfaat bagi di karyawan itu sendiri (Aswin & Rahyuda (2017)).

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.

Organizational citizenship behavior sangat diharapkan hadir pada diri karyawan generasi milenial, khususnya karyawan milenial yang bekerja di kota-kota besar seperti kota Pekanbaru sebagai penggerak ekonomi daerah. Kota Pekanbaru sebagai kota dengan perkembangannya yang pesat dan di dalamnya persaingan digitalisasi pun kian tumbuh pesat (Bidang Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru, 2020). *Organizational citizenship behavior* mampu menjadi stimulus munculnya karakteristik dan perilaku kerja yang dibutuhkan karyawan milenial di era perkembangan saat ini seperti *workteam*, *collaborating* dan *adapting*. Sehingga perusahaan dan instansi di kota-kota besar seperti Kota Pekanbaru, harus mulai mempersiapkan diri untuk mencetak karyawan milenial dengan performansi kerja yang baik dengan kehadiran OCB dalam diri karyawan.

Organizational citizenship behavior yang tinggi pada karyawan secara umum menurut Organ (1997) ditandai dengan adanya *altruism* yaitu karyawan dengan sukarela membantu rekan kerja di dalam organisasi terhadap tugas mereka. Kedua *courtesy*, yaitu karyawan mengantisipasi adanya masalah yang berasal dari hubungan kerja. Ketiga *sportsmanship*, yaitu karyawan memiliki kesediaan mentolerir keadaanya yang tidak mengenakan tanpa mengeluh dan tidak membuat masalah menjadi lebih besar dari yang sebenarnya. Keempat *conscientiousness*, yaitu karyawan menerima dan mematuhi aturan dan terakhir *civic virtue*, yaitu karyawan merasa tanggung jawab untuk ikut berpartisipasi dalam mengambil inisiatif untuk merekomendasikan sesuatu demi kemajuan perusahaan.

Organizational citizenship behavior yang di tinggi menurut Organ (1978) juga serupa ditemui pada karyawan milenial namun dengan karakteristik yang

Salah satunya menurut Adiauwaty (2019) *altruism* yang dimiliki milenial bukan hanya membantu rekan kerja terkait pekerjaan, namun secara luas membantu dalam permasalahan personal rekan kerja dalam mencapai kestabilan psikis dan kerja. Selanjutnya milenial terbuka akan kritik dimana *courtesy* pada diri mereka bukan membuat mereka berusaha menghindari masalah namun secara aktif menyampaikan strategi pencegahan masalah dengan memberikan kritikan kepada rekan kerja. Selanjutnya pada *sportsmanship*, milenial dikenal dengan kemampuan adaptasi yang baik dengan perubahan, dimana kondisi yang berubah dengan cepat membuat karyawan memandang perubahan sebagai kondisi yang patut untuk ditolerir (Budiati et al., 2018). Serta milenial dikenal aktif dalam membangun kemajuan perusahaan dengan ide dan kreatifitas yang dimiliki dan hal ini menyangkut pada *civic virtue* yang memainkan peran penting keaktifan karyawan milenial (Budiati et al., 2018).

Organizational citizenship behavior ini diharapkan hadir di dalam diri karyawan generasi milenial, namun sayangnya OCB pada karyawan generasi milenial dinilai rendah (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020). Hal ini ditandai dengan penurunan minat kerja akibat *gap work experience* yang dialami karyawan milenial (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020). Selanjutnya Mishra, Yavagal dan Bagwe (2018) menuliskan adanya kecenderungan *psychological entitlement* pada karyawan milenial yang mana hal ini memperlihatkan apa yang dilakukan harus mendapat pengakuan sehingga kurang pada hal-hal yang dilakukan secara sukarela atau OCB.

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.

Gong et al. (2018) menyebutkan bahwa karyawan generasi milenial tidak mau menampilkan OCB beberapa diantaranya mereka mendapatkan upah yang kecil dibanding generasi sebelumnya dikarenakan masuk dunia kerja pada era krisis ekonomi global, generasi milenial lebih banyak melihat penderitaan orang tua mereka di dunia kerja sehingga filosofi kerja yang dimiliki cenderung mengarah ke stabilitas psikis dan kerja. Generasi milenial lebih banyak meluangkan waktu untuk menjaga kualitas diri. Hal ini membuat OCB menempati posisi bawah daftar prioritas generasi milenial (Gong et al., 2018).

Di sisi lain karyawan generasi milenial diharapkan memiliki OCB yang tinggi. Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020) menuliskan bahwa tingginya OCB yang ada di dalam diri karyawan mampu memaksimalkan potensi dan kemampuan mereka. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam penyesuaian dan penyelesaian masalah di era sekarang yang mana teknologi terintegrasi dalam dunia industri. Pemahaman tentang teknologi saat ini sepenuhnya dimiliki oleh generasi milenial (Sofiah, Hartono & Sinambela, 2022). Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020) menyebutkan generasi milenial memiliki karakteristik yaitu mahir dalam penggunaan teknologi, memilih komunikasi secara *virtual* dengan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan lebih cepat tanggap dalam persoalan era sekarang.

Adiawaty (2019) menuliskan OCB yang ada di dalam diri karyawan generasi milenial juga mampu menstimulasi munculnya karakteristik gaya kerja yang tidak dimiliki generasi sebelumnya seperti generasi X dan hal ini akan memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan. Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020)

menyebutkan karakteristik yang dimiliki generasi milenial diantaranya tingginya ekspektasi terhadap pimpinan, berani untuk bertanya, menyukai tantangan, harga diri yang tinggi dan memiliki kreativitas dalam meningkatkan kinerja organisasi (Susumaputri et al., 2021). Kroth dan Young (2014) menyebutkan terdapat beberapa gaya kerja generasi milenial yang berbeda dengan generasi X diantaranya *desired work attributes*, generasi milenial mengembangkan hubungan sosial yang kuat dengan pimpinan dan rekan kerja, menunjukkan keinginan yang kuat untuk dihormati oleh pimpinan mereka, mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan menginginkan kesempatan pelatihan guna memperoleh keterampilan baru.

Generasi milenial percaya bahwa melalui tindakan kolektif yang mereka lakukan dapat membuat perubahan positif, sehingga dengan adanya OCB di diri karyawan generasi milenial, mampu memunculkan dan memaksimalkan seluruh potensi mereka demi kemajuan perusahaan. Kroth dan Young (2014) menyarankan dengan gaya kerja generasi milenial, dibutuhkan suatu strategi baru yang mampu mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan mampu mengikutsertakan atribut diri karyawan generasi milenial dalam kemajuan perusahaan.

Melihat OCB yang sangat menguntungkan perlu menciptakan upaya guna membentuk perilaku OCB. Salah satu upaya tersebut yaitu menciptakan persepsi dukungan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan sebagai sejauh mana karyawan dalam suatu organisasi membentuk keyakinan *global* mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap

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.

keajahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi ini didasari oleh teori pertukaran sosial (Rahmawati & Prasetya, 2017; Jang & Juliana, 2020) dimana karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi akan memberikan performa kerja yang baik sebagai bentuk timbal balik atas apa yang mereka rasakan.

Kurniawan et al. (2021) menuliskan persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan pengaruh moderat terhadap OCB. Kurtessis et al. (2017) dalam studi meta-analisis terkait persepsi dukungan organisasi didapati salah satu *behavior outcomes* yang muncul yaitu OCB. Pada studi dengan populasi generasi milenial yang diteliti oleh Jang dan Juliana (2020) di industri pendidikan, menampilkan hubungan positif dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada OCB.

Aswin dan Rahyuda (2017) menyebutkan karyawan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi di tempat kerja seperti gaji, promosi, penghargaan dan kenyamanan yang mana hal ini menjadi tanggung jawab instansi. Kebutuhan ini nantinya akan mempengaruhi bagaimana sikap karyawan selama bekerja. Jika sikap positif terbentuk dari pemenuhan kebutuhan karyawan yang diberikan instansi maka nantinya karyawan akan memberikan *output* positif dengan bentuk kerja yang lebih baik dan hal ini berdampak pada pemenuhan tujuan perusahaan.

Sementara itu, di dalam beberapa penelitian lainnya didapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berhubungan secara signifikan terhadap OCB (Jang dan Juliana, 2020; Waileruny, 2014; Claudia, 2018). Berdasarkan penelitian tersebut, positif dan negatifnya persepsi dukungan organisasi tidak berhubungan secara langsung dengan tinggi rendahnya OCB.

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

Bervariasinya temuan ini membutuhkan penjelasan lebih lanjut. Dibutuhkan variabel lain untuk mampu melihat signifikansi hubungan persepsi dukungan organisasi dan OCB salah satunya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja masih menjadi isu penting dan menarik untuk dikaji. Hal ini karena ada pengaruh yang signifikan antara manfaat organisasi, masyarakat dan karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan saat bekerja menjadi bagian dari dinamika organisasi (Habilla & Riyanto, 2020) serta hubungannya terhadap persepsi dukungan organisasi dan OCB (Pangestuti, 2018) dan menjadi variabel mediasi (Crede et al., 2007).

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memperantai hubungan persepsi dukungan organisasi dan OCB dengan pada awalnya persepsi dukungan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebelum mempengaruhi OCB. Persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja organisasi memiliki hubungan yang kuat. Maan et al. (2020) menunjukkan manajer yang merasakan persepsi dukungan organisasi yang tinggi memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Maan et al., (2020) persepsi dukungan organisasi dapat memperkaya kepercayaan dan keyakinan karyawan bahwa atasan mereka mengidentifikasi dan membalas perjuangan mereka untuk mencapai kinerja yang unggul

Apabila seorang karyawan mengasosiasikan persepsi secara positif pekerjaan dan organisasi mereka, hal ini akan memperkuat hubungan di antara karyawan dan perusahaan jika dilihat dari teori pertukaran sosial, mengakibatkan karyawan membalas dukungan organisasi melalui berbagai cara. Karyawan dengan persepsi dukungan organisasi, merasakan dorongan intrinsik untuk mengabdikan diri

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

se cara sosioemosional pada pekerjaan dan juga organisasi. Dengan demikian, mereka sangat loyal kepada organisasi mereka.

Saat karyawan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan yang mendukung dan memberikan kondisi kerja menguntungkan bagi mereka. Crede et al. (2007) menuliskan persepsi tersebut akan berdampak terhadap munculnya kepuasan kerja, dan melalui kepuasan tersebut karyawan akan memberikan pengaruhnya melalui perilaku kerja. Disinilah teori pertukaran sosial menunjukkan, munculnya persepsi positif terhadap organisasi maka akan menunjukkan perilaku OCB dengan adanya perasaan puas atas pekerjaan. Sesuai dengan penelitian Islam et al. (2014) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan OCB pada karyawan bank.

Melihat adanya perbedaan kondisi dari generasi milenial yang berbeda dengan generasi sebelumnya di dalam dunia kerja, penting untuk memahami bagaimana karyawan generasi milenial mempersepsikan bagaimana organisasi mendukung mereka. Yuniawan et al. (2021) menuliskan banyak perusahaan saat ini tidak memberikan pengalaman kepada karyawan generasi milenial sehingga terjadi krisis pengalaman, karyawan generasi milenial yang tidak dapat ditangani secara memadai oleh perusahaan menyebabkan mereka merasa tidak mampu untuk meningkatkan karirnya, pada akhirnya banyak karyawan generasi milenial yang lebih memilih keluar dan mencari perusahaan lain.

Yuniawan et al. (2021) juga menjelaskan jika perusahaan mampu memberikan wadah serta mendukung karyawan generasi milenial dalam bekerja, maka karyawan membentuk persepsi bahwa perusahaan mendukung mereka secara

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.

penyuluh dan nantinya melahirkan kepuasan kerja dengan melihat aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Hal ini nantinya akan memberikan umpan balik kepada perusahaan yang akan termanifestasikan dalam bentuk perilaku kerja.

Penelitian ini nantinya akan melihat apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru. Penelitian ini memberikan penjelasan betapa pentingnya perusahaan memahami karakteristik karyawan generasi milenial agar dapat bekerja dengan baik dan memunculkan perilaku OCB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas maka selanjutnya peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru?
2. Apakah terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru?
3. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru?

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.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja antara persepsi dukungan organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.

D. Keaslian Penelitian

Cukup banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang terkait dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Jang, J. dan Juliana (2020) dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Generasi Milenial Di Industri Pendidikan.” Penelitian ini memperlihatkan bahwa persepsi dukungan organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan dari kepuasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- kerja pun mempengaruhi baik komitmen kerja maupun OCB. Terdapat kesamaan yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama melihat pengaruh dari variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB namun yang membedakan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah subjek dari penelitian yang dilakukan yang mana subjek penelitian terspesifik yang bekerja di industri pendidikan seperti guru serta terdapat penambahan variabel komitmen kerja sebagai variabel dependen dan variabel ini tidak memiliki pengaruh terhadap OCB.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Andriyanti & Supartha (2021) dengan judul *“Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables”* terdapat kesamaan variabel yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti tentang persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Namun yang yang membedakan terletak pada subjek penelitian dimana peneliti akan berfokus kepada karyawan yang berasal dari generasi milenial sedangkan penelitian tersebut tidak berfokus pada pegawai generasi milenial
3. Penelitian yang dilakukan oleh Claudia, M. (2018) dengan judul *“The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin)”* terdapat kesamaan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terletak pada variabel yang digunakan, dimana meneliti tentang persepsi

© 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.

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.

dukungan organisasi, kepuasan kerja dan OCB namun, hal yang berbeda dari peneliti lakukan adalah peneliti tidak menambahkan variabel komitmen organisasi serta subjek yang diambil karyawan dari generasi milenial, bukan dosen seperti yang dilakukan penelitian tersebut.

Keunikan dari penelitian adalah menjadikan karyawan generasi milenial sebagai subjek penelitian, sangat minim penelitian yang berfokus kepada karyawan dari generasi milenial sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian ini juga nantinya akan memperjelas hubungan persepsi dukungan organisasi dengan OCB yang mana masih terdapat dua kesimpulan berbeda terkait hubungan dua variabel tersebut dan menjawab pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang disarankan penelitian-penelitian sebelumnya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan khazanah ilmu psikologi dengan memperluas kajian teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan hubungan persepsi dukungan organisasi dan organizational citizenship behavior yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan agar dapat lebih peka pada karakter generasi milenial sehingga dapat meningkatkan OCB dengan cara

yang lebih tepat, melalui dukungan dalam berbagai bentuk yang dibutuhkan generasi milenial. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja serta OCB karyawan milenial saat ini sehingga dapat menentukan program yang tepat untuk mengembangkannya.

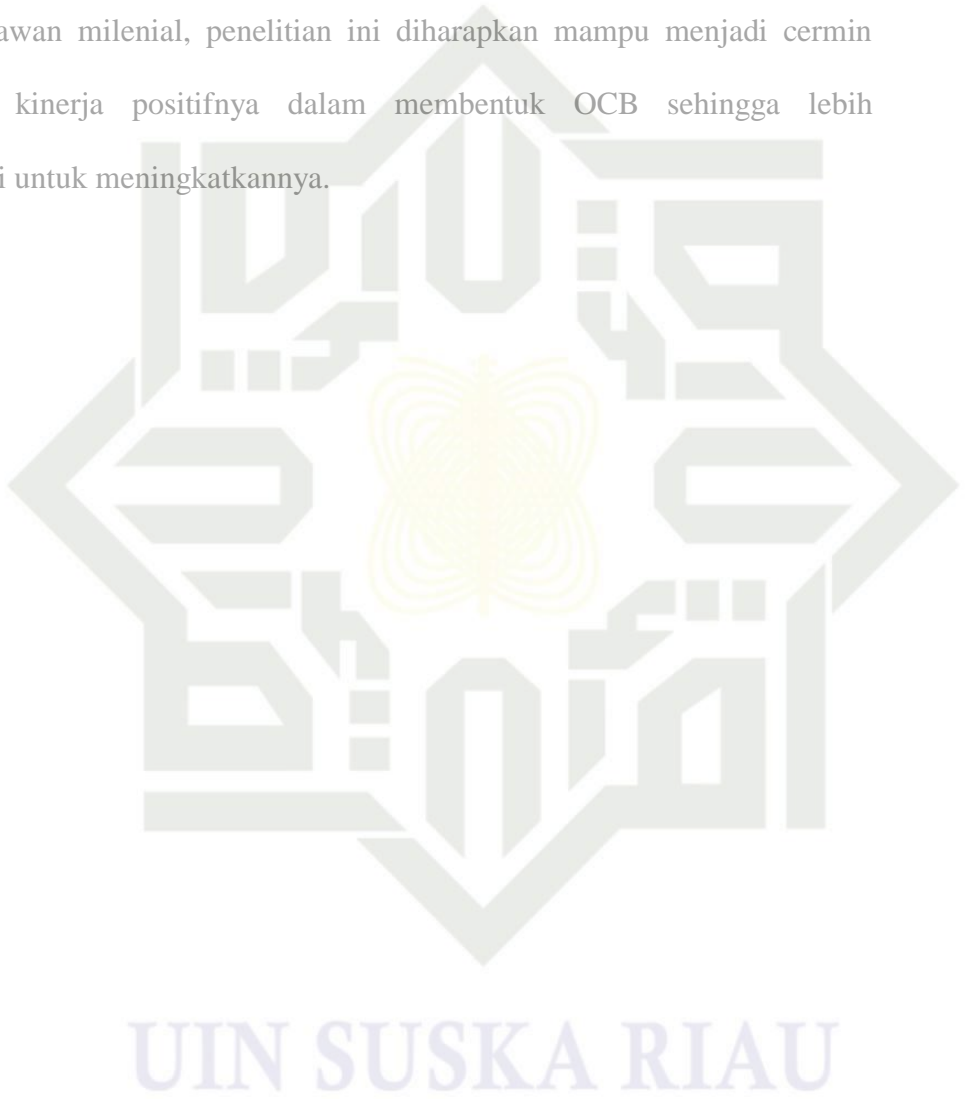
Bagi karyawan milenial, penelitian ini diharapkan mampu menjadi cermin mengenai kinerja positifnya dalam membentuk OCB sehingga lebih termotivasi untuk meningkatkannya.

© 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.



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*

Kusumaputri et al., (2021) menjelaskan OCB sebagai perilaku kerja ekstra yang ditunjukkan oleh karyawan, sebagai perilaku prososial dengan maksud membantu meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan, tanpa adanya penghargaan formal dari organisasi. Jang dan Juliana (2020) mendefinisikan konseptual OCB sebagai bentuk perilaku melakukan pekerjaan diluar isi kontrak yang dilakukan karyawan, tanpa melihat penghargaan yang diberikan perusahaan sehingga perusahaan menjadi lebih efektif dalam meraih tujuan.

Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020) mendefinisikan OCB sebagai sikap karyawan yang mengarah pada memberikan hal positif kepada perusahaan dengan bentuk memberikan hal lebih diluar dari tanggung jawabnya. Summer dan Fleenor (1984) menjelaskan bahwa perilaku OCB adalah kinerja ekstra yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai perilaku prososial dengan maksud membantu meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan tanpa adanya penghargaan formal dari organisasi.

Organ, Podsakoff dan Mackenzie (2006) menuliskan OCB sebagai perilaku karyawan yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan mencapai keefektifan dan efisiensi di dalam organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah sebuah bentuk perilaku yang mana karyawan memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan di luar dari kewajibannya tanpa mengharapkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan demi kemajuan perusahaan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Dimensi dan Bentuk *Organizational Citizenship Behavior*

Sebagaimana yang dituliskan Podsakoff et al (1990) bahwa Organ pada tahun 1988 adalah tokoh pertama yang mengidentifikasi 5 bentuk perilaku OCB yang mana diantaranya adalah:

- a. *Altruism*, yaitu membantu anggota lain dalam organisasi terhadap tugas mereka.
- b. *Courtesy*, yaitu perilaku yang mencegah masalah yang berasal dari hubungan kerja.
- c. *Sportsmanship*: yaitu kesediaan mentolerir keadaan yang kurang ideal tanpa mengeluh dan tidak membuat masalah menjadi lebih besar dari yang sebenarnya.
- d. *Conscientiousness*: yaitu perilaku yang menunjukkan karyawan menerima dan mematuhi aturan.
- e. *Civic virtue*: yaitu bertanggung jawab berpartisipasi dalam kehidupan perusahaan seperti mengambil inisiatif untuk merekomendasikan sesuatu demi kemajuan perusahaan.

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.

Berdasarkan dari dimensi diatas maka penelitian ini nantinya akan menggunakan dimensi dari Organ (1988) diantaranya *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness* dan *civic virtue*.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dan Ryan (1995) mengemukakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu:

a. Budaya dan iklim organisasi

Budaya dan iklim organisasi dapat berdampak signifikan terhadap perkembangan OCB. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang menyenangkan lebih mungkin untuk melampaui tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. OCB yang tinggi dapat mendukung tujuan organisasi ketika atasan mereka meminta mereka untuk bekerja ekstra dengan cara yang menunjukkan sportivitas yang baik dan rasa kebutuhan yang tulus.

b. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Meskipun kepribadian (sampai batas tertentu) mempengaruhi suasana hati, elemen lain seperti lingkungan dan karakteristik *workplace* dapat berdampak pada OCB. Oleh karena itu, karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang baik jika ada iklim kelompok yang adil dan positif. Akibatnya, karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang baik, dan mereka akan dengan bebas membantu orang lain jika ada keadilan dan lingkungan kerja yang sehat.

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.

c. Kepuasan kerja

Karyawan yang puas lebih cenderung untuk mempromosikan perusahaan mereka dengan baik, membantu rekan kerja, dan memastikan bahwa kinerja mereka melebihi harapan. Mereka juga lebih patuh pada tugas karena ingin mengulang pengalaman menyenangkan. Menurut Organ dan Bateman (1986), semua aspek kepuasan kerja, rekan kerja, pengawasan, kemajuan, penghargaan, dan kerjasama positif umum dengan OCB berkorelasi positif.

d. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Persepsi dukungan organisasi dapat menjadi prediktor perilaku OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan umpan balik dan mengurangi ketidakseimbangan dalam hubungan dengan menampilkan perilaku OCB sesuai dengan teori *social exchange*.

e. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan

Sejauh mana supervisor dan bawahan berinteraksi dianggap sebagai predictor OCB. Akan ada efek, seperti peningkatan kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan interaksi berkualitas tinggi antara atasan dan bawahan. Seorang supervisor akan memiliki pendapat yang baik tentang bawahannya jika interaksi antara atasan dan bawahan efektif, yang akan memotivasi bawahan. Akibatnya, bawahan memiliki kepercayaan yang lebih besar dan rasa hormat kepada atasan mereka, memungkinkan mereka untuk melaksanakan kewajiban mereka.

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.

f. Masa kerja

Faktor yang mempengaruhi OCB termasuk hal-hal seperti masa kerja dan jenis kelamin. Variabel-variabel ini mewakili "ukuran" dari "investasi" karyawan di perusahaan, variabel-variabel ini dapat digunakan sebagai prediktor OCB. Kepemilikan dan OCB telah dikaitkan dalam penelitian sebelumnya. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu perusahaan akan merasakan loyalitas dan pengabdian yang besar terhadapnya.

g. Jenis kelamin (*gender*)

Wanita lebih mungkin daripada pria untuk terlibat dalam perilaku kerja kooperatif seperti membantu orang lain, menciptakan teman, dan bekerja sama. Selain itu, banyak penelitian menunjukkan bahwa wanita biasanya memprioritaskan pengembangan hubungan (identitas relasional) daripada pria. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku menolong dan kontak sosial di tempat kerja berbeda secara signifikan antara pria dan wanita.

4 Dampak *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat dua area menurut Trifunac et al., (1978) yang mana OCB memberikan dampak di area tersebut yaitu:

- a. Dampak OCB pada evaluasi manajerial kinerja serta penilaian mengenai kenaikan gaji dan promosi

Dampak pada area manajerial, OCB memiliki dampak positif pada beberapa keputusan personel penting yang dibuat oleh manajer yang hal ini nantinya akan memunculkan keputusan-keputusan yang baik yang menimbang komponen organisasi. Salah satunya rekomendasi

penghargaan yang dibuat oleh manajer, secara umum, dimensi kinerja OCB tampaknya terkait secara konsisten dengan evaluasi kinerja dan rekomendasi penghargaan. Rekomendasi penghargaan bisa berbentuk pemberian bonus dan peningkatan gaji dan promosi kerja.

b. Dampak OCB pada kinerja dan kesuksesan organisasi

Banyak sekali bentuk dampak OCB yang ditimbulkan terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi diantaranya:

- 1) OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja:
 - a) Karyawan yang membantu rekan kerja lain dapat membantu mereka menjadi karyawan yang lebih produktif dengan lebih cepat.
 - b) Lembur, perilaku ini membantu dapat membantu menyebarkan “praktik terbaik” ke seluruh kelompok unit kerja.
- 2) OCB dapat meningkatkan produktivitas manajerial
 - a) Jika karyawan terlibat dalam OCB, manajer dapat menerima saran dan/atau umpan balik yang berharga tentang idenya untuk meningkatkan efektivitas unit.
 - b) Karyawan yang sopan, yang menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja, memungkinkan manajer untuk menghindari jatuh ke dalam pola manajemen “krisis”.
- 3) OCB dapat membebaskan sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif
 - a) Jika karyawan saling membantu dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, maka manajer tidak perlu. Akibatnya, manajer

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.

- dapat menghabiskan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas produktif, seperti perencanaan.
- b) Karyawan yang menunjukkan kehati-hatian tidak memerlukan pengawasan manajerial dan mengizinkan manajer untuk mendelegasikan lebih banyak tanggung jawab kepada mereka, sehingga membebaskan lebih banyak waktu manajer.
 - c) Sejauh mana pengalaman karyawan membantu dalam pelatihan dan orientasi karyawan baru, mengurangi kebutuhan untuk mencurahkan sumber daya organisasi.
 - d) Jika karyawan menunjukkan sportivitas nantinya akan membebaskan manajer dari menghabiskan terlalu banyak waktunya untuk menangani keluhan kecil.
- 4) OCB dapat mengurangi kebutuhan untuk mencurahkan sumber daya yang langka untuk sepenuhnya memelihara fungsi
 - a) Sebuah hasil sampingan alami dari OCB yaitu meningkatkan semangat, moral, dan kekompakan, sehingga mengurangi kebutuhan anggota kelompok (atau manajer) untuk menghabiskan energi dan waktu pada fungsi pemeliharaan kelompok.
 - b) Karyawan yang menunjukkan kesopanan terhadap orang lain akan mengurangi konflik antar kelompok, sehingga mengurangi manajemen konflik waktu. OCB dapat berfungsi sebagai sarana yang efektif untuk mengkoordinasikan keeratan antara anggota dan antar kelompok kerja

- c) Menunjukkan kebajikan sipil dengan secara sukarela menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan unit kerja akan membantu koordinasi upaya di antara anggota tim, sehingga berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
- d) Memperlihatkan kesopanan dengan “bersentuhan” dengan anggota tim lain, atau anggota kelompok fungsional lain dalam organisasi, mengurangi kemungkinan terjadinya masalah yang jika tidak, akan membutuhkan waktu dan upaya untuk menyelesaikannya.

5. Faktor yang Mempengaruhi OCB pada Karyawan Generasi Milenial

Sofiah et al., (2022) dalam penelitiannya terkait OCB pada karyawan generasi milenial, terdapat aspek determinasi yang mempengaruhi OCB diantaranya:

- a. *Pertukaran pemimpin-anggota*: Adanya pertukaran informasi dari pemimpin-anggota dan anggota-pemimpin memberikan hubungan yang positif terhadap OCB
- b. *Employee Engagement*: Semakin tinggi keterlibatan karyawan maka semakin tinggi OCB
- c. *Need of Affiliation*: Ada pengaruh afiliasi kebutuhan pada OCB di perusahaan yang bergerak dalam informasi dan komunikasi.
- d. *Budaya organisasi*: Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB karena budaya organisasi memiliki cakupan yang luas dan memberikan dampak yg banyak pada aspek perusahaan.

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.

- e. *Perceived Organizational Support*: Menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, meningkatkan persepsi karyawan tentang organisasi dukungan dapat meningkatkan perilaku OCB.
- f. Kepuasan kerja: Generasi milenial yang turut menginginkan kepuasan kerja akan memunculkan OCB sebagai bentuk balasan dari rasa puas yang muncul

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger et al. (2001) mendefinisikan sebagai kepercayaan karyawan dalam organisasi mereka untuk menghargai kontribusi mereka dan untuk peduli tentang kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi yang sangat dirasakan karyawan cenderung untuk bertindak dan berpikir dengan cara yang positif, sedangkan karyawan yang menganggap organisasi mereka sebagai acuh tak acuh akan mengalami persepsi dukungan organisasi yang negatif dan berperilaku lebih negatif.

Menurut Kurtessis et al. (2017) persepsi dukungan organisasi mengacu pada bagaimana karyawan memiliki kesan umum tentang seberapa besar pemberi kerja mereka menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi menurut Islam et al. (2014) digambarkan sebagai persepsi karyawan tentang seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi dihargai, menyiratkan bahwa kesejahteraan terkait mereka sepenuhnya diperhitungkan.

Rhoades dan Eisenberger (2002) sendiri menuliskan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan yang dipegang oleh seorang pekerja bahwa kontribusi mereka kepada perusahaan dihargai dengan baik dan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan pekerjanya.

Jang dan Juliana (2020) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai persepsi karyawan yang merasa menerima dukungan dan penghargaan dari organisasi akan memberikan umpan balik berupa hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah penilaian yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai kontribusi yang mereka lakukan serta sejauh mana organisasi peduli atas kesejahteraan karyawan.

2. Bentuk Umum Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat tiga bentuk perlakuan baik yang diberikan organisasi sehingga meningkatkan persepsi dukungan organisasi diantaranya:

a. Keadilan (*Fairness*)

Menurut definisi keadilan prosedural, keadilan adalah proses di mana organisasi memilih metodologi untuk mengalokasikan sumber daya kepada karyawannya. Keadilan prosedural memiliki komponen struktural dan sosial. Aspek struktural melibatkan norma dan kebijakan formal yang mengatur keputusan yang mempengaruhi karyawan, seperti komunikasi yang tepat sebelum keputusan diterapkan, penerimaan informasi yang

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

benar, dan penilaian yang baik, adalah bagian dari aspek struktural (yaitu, masukan karyawan dalam proses pengambilan keputusan).

Komponen sosial, juga dikenal sebagai keadilan interaksional, memperhitungkan standar perlakuan antarpribadi sambil mengalokasikan sumber daya. Faktor sosial termasuk memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat dan memberitahu mereka tentang bagaimana hasil diputuskan.

b. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Sama halnya dengan karyawan mempersepsikan sejauh mana organisasi mendukung mereka. Karyawan juga melakukan hal yang serupa terhadap atasan mereka. Karyawan mengembangkan pandangan umum mengenai sejauh mana *supervisor* (atasan) menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Supervisor bertindak sebagai agen organisasi, memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan melihat orientasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *supervisor* mereka terhadap apa yang mereka lakukan yang akan menjadi indikasi persepsi dukungan organisasi.

c. Imbalan Organisasi dan Kondisi Kerja (*Organizational Rewards and Job Conditions*)

Berbagai penghargaan yang berkaitan berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi sebagai berikut:

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

- 1) Pengakuan, gaji, dan promosi (*Recognition, pay, and promotions*): Menurut *organizational support theory*, pemberian imbalan ini menjadi pesan penilaian positif dari kontribusi karyawan dan dengan demikian pemberian imbalan ini akan berpengaruh kepada persepsi dukungan organisasi
- 2) Keamanan kerja (*Job security*): Organisasi yang menjamin mempertahankan karyawan di masa depan dapat mengindikasikan persepsi dukungan organisasi yang kuat
- 3) Otonomi (*Autonomy*): Kepercayaan organisasi pada karyawan untuk mengontrol dan mengatur bagaimana mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sendiri. Kepercayaan ini dianggap dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 4) Peran *Stressor*: *Stressor* mengacu pada tuntutan lingkungan dengan yang karyawan merasa tidak mampu untuk mengatasinya. *Stressor* yang terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi telah dipelajari sebagai anteseden untuk mengurangi persepsi dukungan organisasi antara lain beban kerja yang berlebihan yang mana melibatkan tuntutan yang melebihi apa yang secara wajar dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu; ambiguitas peran yang mana melibatkan tidak adanya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan seseorang; dan konflik peran yang mana melibatkan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 5) Pelatihan: Pelatihan diberikan kepada karyawan mampu untuk mengembangkan kemampuan yang ada di dalam dirinya. Kemampuan dimiliki nantinya akan memberikan keuntungan lebih kepada perusahaan. Pelatihan kerja ini akan menjadi praktik diskresioner yang mengkomunikasikan investasi pada karyawan, sehingga mengarah pada peningkatan persepsi dukungan organisasi.

Berdasarkan proses validasi serta pengembangan konsepnya, Eisenberger et al. (1986) mengembangkan persepsi dukungan organisasi sebagai konsep umum (unidimensi). Berdasarkan konsep tersebut dikembangkan skala *perceived organizational support scale* yang setiap aitemnya mengukur konstruk persepsi dukungan organisasi secara langsung (Rhoades & Eisenberger, 2002). Eisenberger, Hutchitson dan Sowa (1986) menuliskan persepsi dukungan organisasi pada awalnya dilihat dari keterlibatan karyawan di dalam organisasi yang didasari dari komitmen organisasi, dukungan sosial dan keterikatan afektif yang mana hasil temuan juga turut mempengaruhi produktifitas, ketidakhadiran dan *turnover*.

Eisenberger, Hutchitson dan Sowa (1986) menganggap faktor keterlibatan karyawan dapat diintegrasikan dan diperluas dalam satu konsep yang mengacu pada pendekatan “*social exchange theory*” dengan menekankan keyakinan karyawan dalam berkomitmen di organisasi. Eisenberger dan Hutchitson (1986) kembali menyebutkan keyakinan karyawan ini telah mewakili seluruh personifikasi organisasi yang

mengatur dan mengendalikan pandangan karyawan. Karyawan akan mempersonifikasikan organisasi apakah mereka telah di dukung dan dihargai yang mana nantinya mereka akan mengembangkan keyakinan “global” mengenai sejauhmana organisasi mendukung mereka. Konsep unidimensi yang menjadikan “*perceived organizational support*” sebagai bentuk umum di dasari dari keyakinan “global” yang dibentuk karyawan dari personifikasi organisasi yang mengatur mereka.

Eisenberger dan Hutchison menyebutkan bahwa dukungan yang dirasakan karyawan bergantung pada atribusi yang sama yang digunakan orang pada umumnya untuk menyimpulkan komitmen orang lain dalam hubungan sosial. Artinya dukungan yang dirasakan menyangkup seluruh hal “positif dan negatif” di tempat kerja yang nantinya menjadi suatu “sikap yang akan dievaluasi”. Sehingga unidimensi skala ini menjelaskan bahwa “keyakinan global karyawan” telah mewakili seluruh personifikasi, atribusi umum dan perlakuan yang dirasakan karyawan serta dampak dari keyakinan tersebut.

3 Dampak Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja

Sun (2019) menuliskan bahwa terdapat outcomes dari persepsi dukungan organisasi sebagai dampak yang dikelompokkan menjadi tiga kategori diantaranya: (a) sikap karyawan yaitu komitmen organisasional, perilaku negatif, kepuasan kerja, loyalitas ,dan emosi positif. (b) perilaku karyawan yaitu OCB, penyimpangan inovatif, perilaku suara, dan perilaku inovasi. (c)

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.

kinerja organisasi, kinerja tugas, adaptasi pekerjaan, perilaku anti-produktif, kinerja intra-role dan out-of role.

Pengaruh persepsi dukungan organisasi dijelaskan dalam teori pertukaran sosial atau social exchange theory (Kurtessis et al., 2017; Claudia, 2018; Eisenberger et al., 1986). Teori pertukaran sosial mengemukakan bahwa ketika karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan ataupun organisasi maka karyawan cenderung akan memberikan tindakan balas budi dengan bersikap dan berperilaku positif (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020). Artinya, setiap karyawan selalu akan berusaha untuk membalas budi pada siapa pun yang telah memberikannya keuntungan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Organ dan Bateman (1986) menuliskan istilah kepuasan kerja dalam literatur manajemen lebih merujuk kepada moral (*morale*) dengan konsep moral yang berkaitan terhadap kondisi kesejahteraan fisik dan emosional dalam diri karyawan yang memungkinkan mereka untuk bekerja dan hidup dengan penuh harapan dan efektif dan interpretasi lain menyangkut komitmen terhadap tujuan kelompok atau organisasi. Munandar (2014) mendefinisikan secara singkat kepuasan kerja sebagai tenaga kerja yang puas akan merasakan kesenangan pada pekerjaannya.

Nurhasan (2017) menuliskan definisi kepuasan kerja adalah perasaan nyaman dan pengalaman baik yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya.

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.

Pekerjaan karyawan menurut Cahyani dan Hendryadi (2018) digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dibawa oleh evaluasi pekerjaan. Istilah ini mencakup aspek lingkungan tempat kerja serta aspek pekerjaan itu sendiri, seperti gaji dan promosi.

Kepuasan kerja menurut Spector (2012) adalah variabel sikap yang menunjukkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka secara umum serta bagian-bagian tertentu dari pekerjaan mereka. Sederhananya, kepuasan kerja mengukur seberapa banyak orang menikmati pekerjaan mereka, sedangkan pekerjaan mengukur seberapa besar mereka tidak menyukainya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sebuah sikap dimana karyawan memiliki rasa puas dan senang terhadap pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1985) menuliskan sembilan aspek-aspek dari kepuasan kerja diantaranya:

a. *Pay*

Gaji adalah uang yang dihasilkan karyawan sebagai bentuk pembayaran rutin perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jumlah uang yang didapat mungkin dianggap sesuai jika dibandingkan dengan yang lain dalam perusahaan. Berbagai aspek gaji memainkan peran dalam kepuasan kerja. Uang berfungsi sebagai alat untuk memuaskan keinginan

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.

tingkat yang lebih tinggi di samping membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka (Luthans, 2006).

b. *Promotion*

Spector (2012) menuliskan ketersediaan pilihan promosi berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karyawan memiliki kesempatan untuk maju melalui promosi. Sumedho (2015) menawarkan kemajuan kepada pekerja melalui peluang promosi, seperti posisi yang lebih tinggi dengan tuntutan yang meningkat pada waktu dan kemampuan mereka.

c. *Supervision*

Spector (2012) menuliskan atasan langsung bertanggung jawab atas kesenangan ini. Sumedho (2015) menemukan bahwa memiliki atasan yang memiliki nilai, sikap, dan filosofi yang sama dapat meningkatkan kepuasan tetapi seiring waktu mereka dapat menjadi homogen. Karyawan juga senang ketika atasan mereka membantu mereka mencapai tujuan mereka sendiri.

d. *Fringe Benefits*

Spector (2012) kepuasan ini muncul dengan adanya manfaat tambahan. Tunjangan tambahan ini menurut Sumedho (2015) terdiri dari dua bentuk, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung (misalnya bonus) dan kompensasi tidak langsung (misalnya program pensiun). Kompensasi non-finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri (misalnya otonomi), lingkungan kerja (misalnya kondisi kerja), dan fleksibilitas tempat kerja (misalnya kerja paruh waktu).

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 mengummumkan 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.

e. *Co-Workers*

Sumedho (2015) menuliskan rekan kerja yang berbagi nilai, sikap, dan filosofi mungkin membuat pekerjaan karyawan lebih memuaskan. Saat rekan kerja membantu mereka mencapai tujuan mereka sendiri karyawan akan merasa puas. Karyawan membutuhkan rekan kerja yang ramah dan baik karena mereka membutuhkan koneksi sosial di tempat kerja.

f. *Nature of Work*

Aspek ini mengacu pada pekerjaan yang dilakukan karyawan itu sendiri. Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri terdiri tiga menurut Sumedho (2015) diantaranya *job routine* yaitu bentuk rutinitas yang dikerjakan, *job characteristics* yaitu karakteristik dari pekerjaan dan *job description* yaitu deskripsi pekerjaan.

g. *Communication*

Tujuan untuk komunikasi yang ditetapkan baik terjalin di dalam organisasi maupun di dalam tim. Dalam konteks ini, komunikasi juga mengacu pada atasan dan rekan kerja. Konflik mungkin lebih jarang terjadi di tempat kerja dengan komunikasi yang efektif.

h. *Operating Procedure*

Kepuasan ini mengacu pada kebijakan-kebijakan dan prosedur yang menguntungkan karyawan dalam bekerja. Sumedho (2015) menuliskan *operating procedure* adalah langkah-langkah penyelesaian tugas yang harus mengikuti standar tertentu berdasarkan peraturan industri.

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.

i. *Contingent Rewards*

Kepuasan ini mengacu pada adanya apresiasi yang diberikan kepada karyawan, pengakuan atas dedikasi yang diberikan karyawan serta penghargaan atas kinerja yang baik yang dilakukan karyawan.

3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Pitasari dan Perdhana (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya:

a. Isi pekerjaan

Faktor ini menyinggung bagian dalam pekerjaan itu sendiri ketika Pitasari dan Perdhana (2018) membahas aspek pekerjaan dan yang terkait dengan kepuasan pekerjaan. Pekerjaan yang menarik dan menantang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

b. Manajemen

Pitasari dan Perdhana (2018) menjelaskan sistem manajemen yang dapat menawarkan pengaturan dan kondisi kerja yang konsisten seperti yang terlihat melalui penilaian kerja dan bantuan manajemen adalah kunci kepuasan kerja yang dihasilkan dari manajemen. Prosedur penilaian yang adil dihasilkan oleh penilaian kerja sesuai dengan tujuan dan tolok ukur yang ditetapkan.

c. Lingkungan kerja

Tujuan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja langsung maupun lingkungan kerja fisik dan non fisik. Istilah "lingkungan kerja" menggambarkan seperangkat keadaan fisik, termasuk ruang kerja,

infrastruktur pendukung, fasilitas, suhu, dan penerangan. Interaksi antara atasan dan rekan kerja disebut sebagai lingkungan kerja non fisik.

d. Kompensasi

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk gaji. Selain menyediakan kebutuhan dasar, uang juga menumbuhkan tingkat kenikmatan yang tinggi. Cara manajemen mengevaluasi kinerja karyawan dikatakan tercermin dalam kompensasi mereka. Gaji dan kehormatan adalah dua contoh bentuk kompensasi.

e. Promosi kerja

Prosedur promosi kerja dan kemungkinan promosi adalah dua penanda kepuasan kerja. Sistem promosi mengacu pada cara memperoleh promosi jabatan dan merupakan sistem yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan promosi jabatan (Pitasari & Perdhana, 2018). Sedangkan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan mengacu pada kesempatan individu untuk maju dalam karirnya. Karyawan yang melihat peluang dalam bekerja memiliki peluang untuk berkembang, yang pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja.

f. Pelatihan kerja

Informasi dan keterampilan yang perlu dimiliki karyawan ditingkatkan dengan pelatihan. Efisiensi pelatihan yang dibuktikan dari keberhasilan pelaksanaannya memberikan wawasan tentang tujuan pelatihan. Pelatihan

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.

kerja yang efektif akan menghasilkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, yang akan meningkatkan kepuasan kerja.

4 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Terdapat beberapa dampak yang diakibatkan dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja dari Munandar (2014) yaitu:

A. Dampak terhadap produktivitas

Munandar (2014) menuliskan produktivitas yang tinggi hanya dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar jika karyawan merasakan bahwa penghargaan ekstrinsik, seperti pendapatan, dan penghargaan intrinsik seperti rasa persaingan, adalah rasional, adil, dan terhubung untuk efektivitas yang unggul.

B. Dampak terhadap ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan Keluarnya tenaga kerja (*Turnover*)

Munandar (2014) sampai pada kesimpulan bahwa meninggalkan pekerjaan dan absen memiliki arti yang berbeda. Ketidakhadiran cenderung menunjukkan pekerjaan karena pada dasarnya lebih impulsif. Meninggalkan atau berhenti dari pekerjaan berbeda dengan meninggalkan seseorang. Mengingat konsekuensi ekonomi yang sangat besar dari perilaku tersebut, ketidakpuasan kerja lebih mungkin untuk disalahkan. Menurut penelitian, tidak ada hubungan antara ketidakhadiran dan kebahagiaan kerja.

Munandar (2014) membahas pengembangan model efek pada kehadiran. Mereka sadar bahwa perilaku saat ini terdiri dari dua elemen:

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.

potensi untuk terlibat dan keinginan untuk melakukannya. Mereka berpendapat bahwa pengalaman dan kepuasan kerja saling terkait.

Menurut rangkuman Munandar (2014) tentang model *turnover* Mobley dan Horner, ada berbagai langkah ketika seorang anggota tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan (seperti mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka) sebelum membuat keputusan untuk berhenti. saat menggunakan model ini. Kemudian akan menemukan bukti yang menghubungkan pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja.

C. Dampak terhadap kesehatan

Menurut beberapa penelitian menemukan kesehatan fisik dan mental yang sangat baik dan kebahagiaan pekerjaan berjalan seiring. Kepuasan kerja meningkatkan tingkat kinerja fisik, dan itu merupakan penanda kesehatan itu sendiri, menurut salah satu temuan studi tentang hubungan antara kesehatan mental dan kebahagiaan kerja. Peningkatan kesehatan seseorang mungkin berdampak baik pada orang lain dan sebaliknya, menurut beberapa penelitian tentang hubungan antara itu dan kebahagiaan kerja.

Selain itu, menurut penelitian selanjutnya, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi terkait dengan persepsi dukungan organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan Aswin dan Rahyuda (2017); Cahyani dan Hendryadi, 2018; Claudia, 2018 menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh

dukungan organisasi yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di laporan layanan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka semakin tinggi persepsi mereka tentang dukungan organisasi.

D. Generasi Milenial

1. Definisi Generasi Milenial

Milenial dikaitkan pertama kali yang dibahas dalam buku William Strauss dan Neil tahun 2000 yang berjudul *“Millennials Rising: The Next Great Generation”*. Saat anak-anak yang lahir pada tahun 1982 mulai prasekolah pada tahun 1987, mereka datang dengan ungkapan itu. Budiati et al., (2018) menggunakan sudut pandang yang berbeda dari buku Elwood Carlson *The Lucky Few* generasi milenial terdiri dari orang-orang yang lahir antara tahun 1983 dan 2001, berada di antara Generasi Terbesar dan Baby Boom pada tahun 2008.

Menurut *generation theory* pada tahun 1923 lahir dari karya Karl Mannheim dalam esainya *“Das problem der generationen”* generasi milenial terdiri dari orang-orang yang lahir antara tahun 1980 dan 2000. Generasi milenial juga disebut sebagai generasi Y. Istilah ini mulai dikenal dan dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993 (Budiati et al., 2018).

Cukup banyak perbedaan yang muncul dari beberapa tokoh maupun literatur mengenai generasi milenial, namun dapat diambil benang merah dari perbedaan tersebut yaitu generasi milenial adalah karyawan yang lahir pada tahun 1980 sampai tahun 2000.

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.

Ciri-Ciri Generasi Milenial

Budiati et al. (2018) menjelaskan mengenai ciri-ciri dari generasi milenial diantaranya:

- a. Peningkatan penggunaan dan keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital karena dibesarkan oleh kemajuan teknologi
- b. Kreatif, informatif, mempunyai *passion* dan produktif.
- c. Mampu menciptakan berbagai peluang baru seiring dengan perkembangan teknologi yang kian mutakhir.
- d. Karakteristik komunikasi yang terbuka.
- e. Memiliki kualitas yang lebih unggul, mempunyai minat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
- f. Menjadi karyawan-karyawan yang *open minded*, menjunjung tinggi kebebasan, kritis dan berani

Dalam dunia kerja, generasi milenial memiliki karakteristik:

- a. Para milenial bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya).
- b. Milenial tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol.
- c. Milenial tidak menginginkan review tahunan, millennials menginginkan *on going conversation*.
- d. Milenial tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangan, millennials lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihanannya.

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. Bagi milenial, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka.

(Ng et al., 2010) mengidentifikasi lima faktor yang dimiliki generasi milenial terkait keinginan mereka dalam bekerja:

- a. Penekanan pada *work/Life balance*: Melihat orang tua *baby boomer* mereka bekerja berjam-jam, hanya untuk menjadi korban perampangan perusahaan, seringnya PHK, dan tingkat perceraian yang tinggi. Mengakibatkan mereka menjadi waspada terhadap ditempatkan di posisi yang sama, dan memilih "membuat kehidupan" lebih dari " mencari nafkah "
- b. Gaji dan tunjangan bagus: gaji ditemukan sebagai yang paling utama faktor motivasi penting bagi kaum milenial, penekanan pada keuangan dan penghargaan mungkin mencerminkan, sebagai kebutuhan akan masukan. bahwa "karyawan" dengan kebutuhan tinggi "untuk berprestasi" tertarik pada uang atau keuntungan terutama karena umpan balik yang mereka berikan beri dia seberapa baik dia melakukannya
- c. Prospek kemajuan cepat: Milenial juga tampaknya memiliki ekspektasi yang tinggi ketika datang ke promosi dan kenaikan gaji. Karyawan akan berusaha belajar lebih banyak untuk mencapai hal tersebut.
- d. Pengalaman kerja yang berarti: Mereka juga mencari pekerjaan yang bermakna dan memuaskan. Milenial semakin mencari pada nilai dan misi perusahaan dan ingin bekerja untuk perusahaan-perusahaan yang melampaui nilai tersebut ketimbang sekedar menghasilkan uang.

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. Memelihara lingkungan kerja: Milenial telah bersekolah di era di mana mereka berada sering ditugaskan untuk proyek kelompok dan presentasi. Milenial juga suka berkolaborasi dengan erat dengan, dan belajar dari, rekan kerja dan manajer mereka menghormati, dan berharap dapat menjalin persahabatan dengan rekan kerja mereka

E. Kerangka Pemikiran

Salah satu perilaku yang memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan adalah *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan Sofiah et al. (2022) *organizational citizenship behavior* memberikan kontribusi penting untuk efektivitas organisasi dan membantu meningkatkan kinerja. Hanya saja perilaku OCB ini dinilai rendah pada karyawan generasi milenial (Jang dan Juliana, 2020; Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020).

Secara general dalam masalah karyawan generasi diantaranya banyak karyawan generasi milenia *turnover intention*. Menurut Prestiana dan Widyaningrum (2021) *turnover intention* atau keinginan untuk keluar disebabkan buruknya hubungan antara karyawan, rekan kerja, atasan serta lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga karyawan berujung *resign*. Kurang memahami tugas dan perintah atasan (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020) yang disebabkan kerangnya *leader member exchange*. Menurut Prestiana dan Widyaningrum (2021) hal ini diakibatkan tidak terjalinnnya dukungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Absensi yang rendah (Aswin & Rahyuda, 2017) yang mana menurut Manandar (2014) jika dilihat dari model *turnover* dari Mobley, karyawan yang

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.

tidak hadir diakibatkan adanya perasaan tidak puas dan perbedaan nilai kerja antara perusahaan dan karyawan sehingga mereka menghindari perilaku OCB di perusahaan (Sofiah et al., 2022). Lalu adanya *psychological entitlement* dimana Mishra, Yavagal dan Bagwe (2018) banyak karyawan generasi milenial bekerja lebih fokus terhadap pujian dibanding performa kerja.

Hal diatas menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial memiliki OCB yang rendah beberapa diantaranya disebabkan kurangnya dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan generasi milenial. Gallup dalam laporannya yang berjudul *how millennials want to work and live* sekitar (59%) karyawan generasi milenial lebih memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkembang dengan (58%) mempertimbangkan kualitas manajer mereka.

Menurut Yap dan Badri (2020) perusahaan yang tidak berusaha menyesuaikan perkembangan saat ini membuat karyawan memanasifasikan sendiri dengan rendahnya tingkat keterlibatan dan komitmen di antara karyawan dengan organisasi.

Penting bagi perusahaan mengembangkan strategi memunculkan perilaku OCB pada diri karyawan generasi milenial. Salah satunya adalah menciptakan persepsi di dalam diri karyawan terkait dukungan yang diberikan perusahaan atau yang dikenal persepsi dukungan organisasi serta rasa puas terhadap pekerjaannya yang dikenal dengan kepuasan kerja. Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja salah satu faktor yang mampu mempengaruhi OCB (Aswin & Rahyuda, 2017).

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

Hubungan persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan OCB dapat dilihat dari teori pertukaran sosial yang mana OCB memainkan peran penting dalam proses pertukaran timbal balik di organisasi (Aswin & Rahyuda, 2017). Artinya persepsi bagaimana perusahaan mendukung karyawan generasi milenial terbentuk dari dari tiga perlakuan diantaranya keadilan yang ditetapkan organisasi, dukungan atasan dan imbalan serta adanya rasa puas terhadap *pay, promotion, supervisor, fringe benefits, contingent rewards, operating procedure. nature of work, co-workers* dan *communication*. Pada akhirnya akan berpengaruh terhadap OCB pada diri karyawan generasi milenial.

Sofiah et al. (2022) menuliskan karyawan generasi milenial lebih menghargai waktu luang dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keadilan yang ditetapkan organisasi harus mampu menyeimbangkan output yang dikeluarkan karyawan yang mana distribusi tugas sumber daya harus seimbang tanpa memberatkan salah satu karyawan dengan menetapkan prosedur distribusi yang adil diantara karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Bentuk selanjutnya dari dukungan organisasi adalah adanya dukungan atasan kepada karyawan generasi milenial. Budiati et al., (2018) menuliskan bahwa generasi milenial memiliki prioritas untuk mengembangkan kemampuan dan terus belajar sehingga dibutuhkan atasan yang mampu memberikan *support* kepada mereka berupa adanya *leader-member exchange* berupa adanya pertukaran informasi, ilmu, dukungan dan *feedback* antara karyawan dan atasan (Prestiana & Widyaningrum, 2021). *Feedback* yang diberikan atasan akan menjadi sebuah

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

evaluasi bagi karyawan generasi milenial untuk memperbaiki kinerja mereka dan menjadi lebih baik lagi.

Bentuk dukungan organisasi yang terakhir adalah adanya imbalan. Hasil kerja karyawan tentunya harus dibalas dengan imbalan sebagai bentuk kewajiban perusahaan. Imbalan yang diberikan perusahaan turut merupakan pembentuk persepsi di diri karyawan terkait dukungan yang diberikan. Rhoades dan Eisenberger (2002) memaparkan bahwa imbalan tidak hanya berupa gaji, namun juga turut berupa kondisi kerja seperti pengakuan atas kinerja yang dilakukan, promosi, keamanan kerja berupa jaminan mempertahankan mereka di masa depan, regulasi yang terarah dan adanya pelatihan untuk mereka memiliki skil baru.

Meskipun banyak penelitian yang menunjukkan hasil persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif terhadap OCB (Jang dan Juliana, 2020; Sofiah et al., 2022; Kurniawan et al., 2021) namun terdapat penelitian lain menunjukkan hubungan yang tidak signifikan (Jang dan Juliana, 2020; Waileruny, 2014; Claudia, 2018). Dibutuhkan variabel lain untuk melihat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan OCB yang mana kepuasan kerja mampu menjembatani kedua variabel tersebut.

Terdapat hubungan positif persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja (Pangestuti, 2018). Pangestuti memaparkan persepsi dukungan organisasi yang tinggi dilaporkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak keinginan berpindah yang lebih rendah (Pangestuti, 2018), menunjukkan perilaku *extra-role* sebagai balasan atas apa yang telah diberikan organisasi kepadanya (Garray, 2006).

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

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

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

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

Apabila karyawan merasakan dukungan organisasional dengan bentuk-bentuk persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keadilan dalam organisasi, dukungan atasan, imbalan organisasi, kondisi kerja, ekonomi, keamanan kerja. Karyawan akan merasa sejahtera dan kepuasan kerja muncul di dalam diri karyawan yang mana sesuai dengan Sun (2019) menuliskan bahwa kepuasan kerja sendiri merupakan hasil *outcomes* dari persepsi dukungan organisasi dari kategori sikap karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan menurut Spector (1985) diantaranya rasa puas terhadap *pay* yang muncul karena adanya keseimbangan antara gaji dan kontribusi yang diberikan (Singh & Loncar, 2010). *Promotion* yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri (Lumley et al., 2011). *Supervision* yang langsung memahami, ramah, menawarkan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi kepada mereka (Lumley et al., 2011). Adanya *fringe benefits* baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang menarik perhatian karyawan. Pengakuan atas kinerja melalui *contingent rewards*. *Operating procedure* yang jelas dan terarah. *Co-workers* yang ramah dan suportif dalam *nature of work* yaitu adanya keselarasan dari pekerjaan dan pribadi karyawan serta *communication* yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan di atas pada akhirnya akan berhubungan positif terhadap OCB (Cahyani & Hendryadi, 2018; Rahmayati & Prasetya, 2017; Sufiah et al., 2022) dan berkolaboratif terhadap OCB (Rahmayati & Prasetya, 2017). Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif

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.

terhadap organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Rahmayati & Prasetya, 2017).

Melihat adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja (Pangestuti, 2018; Sun, 2019) dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB (Sahyani & Hendryadi, 2018; Rahmayati & Prasetya, 2017; Sofiah et al., 2022) hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan OCB yang mana jika karyawan generasi milenial memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka cenderung akan memiliki kepuasan yang tinggi dan selanjutnya kepuasan kerja yang tinggi mempengaruhi karyawan generasi milenial untuk berperilaku OCB.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



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.

F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.
2. Persepsi dukungan organisasi berhubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.
3. Kepuasan kerja berhubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dan *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda antara variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di mediasi kepuasan kerja (M). Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan persepsi dukungan organisasi dan OCB yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas (X), variabel terikat (Y) dan variabel mediasi (M) adapun variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel bebas (X) : Persepsi Dukungan Organisasi
2. Variabel Terikat (Y) : *Organizational citizenship behavior*
3. Variabel Mediasi (M) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku di mana karyawan milenial memberikan kontribusi yang melebihi kewajibannya di luar kontrak kerja tanpa mengharapkan imbalan demi kemajuan tempat mereka bekerja dengan bentuk memberikan pertolongan kepada rekan kerja atas tugas mereka (*altruism*), berusaha mencegah timbulnya masalah di tempat kerja (*courtesy*), mampu bekerja di kondisi yang tidak mengenakan tanpa mengeluh (*sportsmanship*), tidak melanggar aturan di

tempat kerja (*conscientiousness*) serta memiliki tanggung jawab dalam berinisiatif untuk memajukan perusahaan (*civic virtue*).

Organizational Citizenship Behavior yang ada di dalam diri karyawan akan diungkap melalui *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) yang dikembangkan oleh Podsakoff et al. (1990) dan dimodifikasi oleh Argentero, Cortese dan Feretti (2008). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya OCB pada karyawan generasi milenial.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Penilaian yang dimiliki oleh karyawan milenial mengenai sejauh mana organisasi mendukung kontribusi yang mereka lakukan serta sejauh mana organisasi peduli atas kesejahteraan karyawan. Persepsi ini akan meningkat jika penilaian yang berasal dari prosedur kerja yang adil dalam distribusi sumber daya dan perlakuan antar karyawan (*fairness*), adanya dukungan yang diberikan atasan atas pekerjaan mereka (*supervisor support*) serta perusahaan memberikan penghargaan di luar dari kewajiban utama yaitu gaji (*organizational reward and job condition*).

Persepsi ini akan diungkap melalui *survey perceived Organizational support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger, Hutchison dan Sowa (1986) dan diadaptasi oleh Rahmi et al. (2021). Tinggi atau rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya persepsi dukungan organisasi pada karyawan generasi milenial.

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.

3 Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul dimana karyawan milenial memiliki rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan rasa puas yang ditandai dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (*pay*), adanya promosi kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju (*promotion*), atasan yang baik dalam membimbing dan memimpin (*supervision*), tunjangan kerja kepada karyawan (*fringe benefit*), rekan kerja yang baik dan ramah (*co workers*), karakteristik kerja yang sesuai dengan *passion* dan keahlian karyawan (*nature of work*), komunikasi yang terjalin baik antar sesama karyawan di tempat kerja (*communication*), kebijakan kerja yang tidak merugikan karyawan (*operating procedure*) dan apresiasi sebagai pengakuan akan kerja karyawan yang baik (*contingent reward*).

Kepuasan kerja ini akan diungkap melalui *job satisfaction survey* (JSS) yang dikembangkan Spector (1985). Tinggi atau rendahnya skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

D. Partisipan Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Priyono (2008) adalah seluruh gejala atau kesatuan yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000 yang bekerja di Pekanbaru dan telah bekerja selama minimal tiga bulan. Penetapan usia tersebut didasarkan pada *generation theory* yang dicetus Karl Mannheim dan mengenai usia generasi

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.

milennial. Jumlah populasi penelitian tidak dapat diketahui secara pasti karena perusahaan dan instansi di kota Pekanbaru sangat banyak dan tidak diketahui data pasti khususnya perusahaan swasta.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi sehingga sampel yang baik menurut Abdullah (2015) yaitu dapat menggambarkan karakteristik populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial lahir pada tahun 1980 hingga 2000 yang bekerja di Kota Pekanbaru dan telah bekerja selama minimal tiga bulan. Jumlah sampel dalam penelitian ini merujuk saran dari Roscoe (dalam Sugiyono, 2017) ukuran sampel penelitian yang layak yaitu 30 hingga 500 sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Metode *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memiliki peluang yang sama bagi tiap unsur populasi. Teknik *purposive sampling* menurut Sugiyono (2013) adalah teknik penentuan kriteria sampel dengan adanya pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan yang peneliti tentukan diantaranya:

- 1) Karyawan yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000 (umur 22-41 pada tahun 2022): Sesuai dengan standar umur generasi milenial menurut *generation theory* yang dicetus Karl Mannheim dan.
- 2) Karyawan milenial yang bekerja pada satu institusi di kota Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 3) Karyawan milenial yang telah bekerja minimal tiga bulan: Karyawan yang telah bekerja minimal tiga bulan diasumsikan telah mampu mengevaluasi kinerjanya dan mengenal lingkungan kerja, baik secara internal maupun eksternal dengan telah melewati masa *probation* paling lama tiga bulan. Riphahn dan Thaimaier (1999) menuliskan dalam kurun tiga bulan, karyawan telah memiliki pengenalan akan lingkungan kerja dan keputusan untuk bekerja lebih baik atau tidak tergantung dari perlakuan yang diberikan perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan instrumen pengumpulan data berupa skala psikologi yang terdiri dari *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCB) untuk mengukur OCB, *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) untuk mengukur persepsi dukungan organisasi dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) untuk mengukur kepuasan kerja.

1) *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS)

Skala *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCB) dikembangkan oleh Podsakoff et al. (1990) dengan hasil analisis faktor konfirmatori (TLI=.94). Skala OCBS juga diadaptasi dan dimodifikasi salah satunya dari Argentero, Cortese dan Feretti (2008) dengan reliabilitas ,84. Skala Argentero, Cortese dan Feretti (2008) peneliti gunakan untuk diadaptasi kembali ke bahasa Indonesia karena aitem pada skala tersebut telah disesuaikan untuk

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

evaluasi diri karyawan terhadap perilaku OCB menggunakan *International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation* (2016).

Terdapat beberapa tahapan diantaranya pertama, melakukan perizinan penggunaan alat ukur. Kedua, melakukan *forward-back* yaitu menerjemahkan aitem bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Ketiga, dilakukan sintesis guna mendapatkan aitem yang akan digunakan. Keempat, dilakukan *backward translation* untuk melihat kesamaan makna hasil sintesis terhadap bahasa Inggris. Kelima, dilakukan validasi berupa *expert review* dan uji coba alat ukur.

Skala ini disusun berdasarkan model likert yang tersusun dalam lima pilihan jawaban yaitu (Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang dan Tidak Pernah). Skor aitem *favourable* adalah Tidak Pernah =1, Jarang =2, Kadang-Kadang= 3, Sering= 4, Selalu= 5. Skor aitem *unfavourable* adalah Tidak Pernah= 5 Jarang= 4, Kadang-Kadang= 3, Sering= 2 dan Selalu= 1.

Penyusunan skala ini terlebih dahulu dilakukan dengan menyusun *blueprint* yang di dalamnya batasan-batasan perilaku atau objek yang diukur dari OCB dengan aitem-aitem yang merepresentasikan aspek OCB dan menghindari hal-hal yang tidak relevan. Subjek nantinya akan memberikan penilaian berdasarkan aitem dengan menyesuaikan keadaan dirinya. Di bawah ini tabel *blueprint* dari aitem yang akan diteliti sebagai berikut:

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.

Tabel 3. 1
Blueprint Organizational Citizenship Behavior Scale

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1, 13, 15, 10, 23		5
2	<i>Conscientiousness</i>	3, 18 21, 22, 24		5
3	<i>Sportsmanship</i>	2, 4, 16,	19, 7	5
4	<i>Courtesy</i>	5, 14, 17, 20	8	5
5	<i>Civic Virtue</i>	6, 9, 11, 12		4
	Jumlah	21	3	24

2) Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)

Skala *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) disusun oleh Eisenberger, Hutchison dan Sowa (1986) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Rahmi et al. (2021). Hasil uji tes menghasilkan koefisien reliabilitas (*Cronbach's alpha*) sebesar ,97 dengan korelasi aitem-total berkisar antara 42 hingga 83. Korelasi rata-rata dan median aitem-total masing-masing adalah 67 dan 66.

Skala *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang di adaptasi dari Rahmi et al. (2021) menggunakan versi pendek dari skala asli yang terdiri dari 8 aitem dalam bentuk model likert dengan tujuh pilihan jawaban (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Netral, Agak Setuju, Setuju, Sangat Setuju). Skor aitem *favourable* adalah Sangat Tidak Setuju= 1, Tidak setuju= 2, Kurang Setuju= 3, Netral= 4, Agak Setuju= 5, Setuju= 6 dan Sangat Setuju=7. Skor aitem *unfavourable* adalah Sangat Tidak Setuju= 7, Tidak setuju= 6, Kurang Setuju= 5, Netral= 4, Agak Setuju= 3, Setuju= 2 dan Sangat Setuju= 1.

Terdapat satu aspek dari skala ini yaitu persepsi dukungan organisasi sebagai bentuk umum (unidimensi) sesuai dari Eisenberger (1986).

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.

Selanjutnya disusun *blueprint* yang di dalamnya terdapat aitem yang merepresentasikan unidimensi persepsi dukungan organisasi. Subjek nantinya akan memberikan penilaian berdasarkan aitem dengan menyesuaikan keadaan dirinya. Berikut *blueprint* dari aitem yang akan diteliti, yakni sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Blueprint Survey of Perceived Organizational Support

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Persepsi Dukungan Organisasi	1, 4, 6, 8	2, 3, 5, 7	8

3. *Job Satisfaction Survey (JSS)*

Skala *Job Satisfaction Survey (JSS)* disusun oleh Paul E. dan telah tersedia dalam Bahasa Indonesia. Skala ini dirancang khusus untuk layanan manusia, publik, dan organisasi sektor nirlaba (Spector, 1994). Skala *Job Satisfaction Survey (JSS)* secara psikometris berdasarkan Spector (1985) keandalan konsistensi internal (*koefisien alpha*) setiap subskala dan skala total dari instrumen ini masing-masing diatas 0,50. Korelasi Antar Item juga dapat diterima dengan ($r >,26$).

Skala ini disusun berdasarkan model likert yang disusun dalam tujuh pilihan jawaban yaitu (sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, netral, agak setuju, setuju dan sangat setuju). Skor aitem *favourable* adalah sangat tidak setuju= 1, tidak setuju= 2, kurang setuju= 3, netral= 4, agak setuju= 5, setuju= 6 dan sangat setuju (7).

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.

Skor aitem *unfavourable* adalah sangat tidak setuju= 7, tidak setuju= 6, kurang setuju 5, netral= 4, agak setuju= 3, setuju= 2 dan sangat setuju= 1.

blueprint dari aitem yang akan diteliti, yakni sebagai berikut:

Tabel 3.3
Blueprint Job Satisfaction Survey

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Pay	1, 28	10,19	4
2	Promotion	11, 20, 33	2	4
3	Supervision	3, 30	12, 21	4
4	Fringe Benefits	13, 22	4, 29	4
5	Contingent Rewards	5	14, 23,32	4
6	Operating Conditions	15	6, 24, 31	4
7	Coworkers	7, 25	16, 34	4
8	Nature of Work	17, 27, 35	8	4
9	Communication	9	18, 26, 36	4
Jumlah		17	19	36

F. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur diuji-coba secara *offline* dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah karyawan generasi milenial yang bekerja di dinas PUPR Provinsi Riau dan karyawan toko pasar wisata pasar bawah Pekanbaru dengan total jumlah 83 karyawan milenial. Alat ukur yang diuji coba diantaranya skala *Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS)*, *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)* dan *Job Satisfaction Survey (JSS)*. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan uji daya beda aitem dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM Statistic Packages for Social Sciences Version 25 (SPSS 25) for windows*.

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.

1 Validitas

Azwar (2015) validitas secara umum seringkali diartikan sebagai kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat atribut yang seharusnya diukur. Suatu instrumen ukur atau tes yang tinggi validitas fungsi ukurnya akan menghasilkan eror pengukuran yang minimal, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh tes tersebut tidak jauh berbeda dari skor sesungguhnya (Azwar, 2015).

Validitas isi digunakan dalam penelitian ini guna untuk memeriksa kelayakan dan kesesuaian isi skala oleh orang yang berkompeten atau *expert judgment*. Validitas pada penelitian ini dilakukan melalui analisis rasional mengenai sejauh mana aitem mewakili aspek dari skala oleh dosen pembimbing dan narasumber.

2. Indeks Daya Beda Aitem

Daya beda atau yang dikenal daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem dapat membedakan antara atribut individu atau kelompok yang dimiliki maupun tidak dimiliki individu maupun kelompok untuk diukur (Azwar, 2015)..

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-total menurut Azwar (2015) biasanya menggunakan batasan $r_{ix} \geq ,30$ dapat dipertimbangkan untuk dikurangi sedikit dengan batas ,25 sehingga aitem yang dibutuhkan dapat tercapai. Batas koefisien korelasi aitem-total minimum yang digunakan adalah ,25 dan estimasi indeks daya beda dilakukan dengan bantuan IBM *Statistic Packages for Social Sciences Version 25 (SPSS 25) for windows*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) terdapat tiga aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar ,25 ($r_{ix} \geq ,25$) yang artinya apabila terdapat aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total di bawah ,25 maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefisien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) berkisar antara ,25 hingga ,62. Berikut adalah hasil uji indeks daya beda aitem:

Tabel 3. 4
Uji Indeks Daya Beda Aitem skala OCBS (Try out)

Aspek	Valid	Gugur
<i>Altruism</i>	1, 13, 15, 10, 23	
<i>Conscientiousness</i>	3, 18, 22, 24	21
<i>Sportsmanship</i>	2, 4, 16, 7	19
<i>Courtesy</i>	5, 14, 17, 20	8
<i>Civic Virtue</i>	6, 9, 11, 12	
Jumlah Aitem	21	3

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria dan gugur maka disusun kembali *blueprint Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) yang akan digunakan untuk penelitian. Uraiannya secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Blueprint skala OCBS untuk Penelitian

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Altruism</i>	1, 9, 12, 14, 20		5
<i>Conscientiousness</i>	3, 17, 19, 21		4
<i>Sportsmanship</i>	2, 4, 15	7	4
<i>Courtesy</i>	5, 13, 16, 18		4
<i>Civic Virtue</i>	6, 8, 10, 11		4
Jumlah Aitem			21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) tidak ada aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar ,25 ($r_{ix} \geq ,25$) Nilai koefisien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) berkisar antara ,39 hingga ,70. Berikut *blueprint* skala SPOS sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Blueprint skala SPOS untuk Penelitian

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Persepsi Dukungan Organisasi	1, 4, 6, 8	2, 3, 5, 7	8
Jumlah Aitem			8

Pada *Job Satisfaction Survey* (JSS) terdapat tujuh aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar ,25 ($r_{ix} \geq ,25$) yang artinya apabila terdapat aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total di bawah ,25 maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefisien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) berkisar antara ,27 hingga ,70. Berikut adalah hasil uji indeks daya beda aitem.

Tabel 3. 7
Uji Indeks Daya Beda Aitem skala JSS (Try out)

Aspek	Valid	Gugur
<i>Pay</i>	1, 28, 19	10
<i>Promotion</i>	11, 33, 2	20
<i>Supervision</i>	3, 30, 12, 21	
<i>Fringe Benefits</i>	22, 4, 29	13
<i>Contingent Rewards</i>	5, 14, 23, 32	
<i>Operating Conditions</i>	6, 24	15, 31
<i>Coworkers</i>	7, 25, 34	16
<i>Nature of Work</i>	27, 35, 8	17
<i>Communication</i>	9, 18, 26, 36	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jumlah Aitem	29	7
---------------------	----	---

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria dan gugur maka disusun kembali *blueprint Job Satisfaction Survey (JSS)* yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianya secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.8 sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Blueprint skala JSS untuk Penelitian

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Pay</i>	1, 22	14,	3
<i>Promotion</i>	10, 26	2	3
<i>Supervision</i>	3, 24	11, 15	4
<i>Fringe Benefits</i>	16,	4, 23	3
<i>Contingent Rewards</i>	5	12, 17, 25	4
<i>Operating Conditions</i>		6, 18	2
<i>Coworkers</i>	7, 19	27	3
<i>Nature of Work</i>	21, 28	8	3
<i>Communication</i>	9	13, 20, 29	4
Jumlah Aitem			29

3 Reliabilitas

Reliabilitas secara umum adalah sejauh mana pengukuran yang dilakukan dapat menunjukkan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis Alpha Cronbach's menggunakan bantuan program IBM *Statistic Packages for Social Sciences Version 25 (SPSS 25) for windows*.

Reliabilitas dapat diketahui berdasarkan hasil koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang terdiri atas rentang angka 0 sampai dengan 1.00 dengan makna semakin mendekati angka 1.00 maka semakin tinggi reliabilitasnya dan begitu juga sebaliknya (Azwar, 2015). Setelah uji reliabilitas dilakukan pada *data try out*,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

maka didapatkan reliabilitas dari *organizational citizenship behavior survey* (OCBS), *survey of perceived organizational support* (SPOS) dan *job satisfaction survey* (JSS) yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Chronbach's Alpha	N of Item
SPOS	.850	8
OCBS	.835	21
JSS	.918	29

Berdasarkan hasil yang didapatkan, diketahui nilai *alpha cronbach* alat ukur persepsi dukungan organisasi yaitu SPOS sebesar .85, alat ukur *organizational citizenship behavior* yaitu OCBS sebesar .83 dan alat ukur kepuasan kerja yaitu JSS sebesar .91. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua alat ukur ini reliabel dan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu alat ukur tersebut layak digunakan dalam penelitian ini

G. Teknik Analisa Data

Model analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa regresi berganda dengan adanya variabel mediasi. Dalam menganalisis hubungan tersebut peneliti menggunakan perangkat *PROCESS by Andrew F. Hayes* yang merupakan suatu alat tambahan di dalam SPSS berbasis analisa regresi yang berguna untuk menarik kesimpulan adanya peran variabel mediasi.

Peneliti menggunakan *Process v4. by Andrew F. Hayes* karena terdapat fitur-fitur diantaranya Hayes (2013) menyebutkan dapat memperkirakan koefisien dalam model mediasi sederhana serta model yang lebih kompleks yang melibatkan banyak mediator. Field (2018) menyebutkan bahwa penggunaan

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.

Process dalam menganalisis mediasi dan moderasi merupakan perangkat terbaik dalam menghasilkan hasil analisis. Hayes (2013) menyebutkan bahwa *Process v4* by Andrew F. Hayes direkomendasikan karena dalam penggunaannya untuk menghitung efek tidak langsung dengan penggunaan *bootstrapping* tidak mengalami keterbatasan yang dialami *sobel test* dan model efek kausal. *Process v4.1* by Andrew F. Hayes memungkinkan untuk menghasilkan *output* untuk efek tidak langsung, termasuk interval kepercayaan dan *effect size*.

H. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 11 April 2023 hingga 29 Mei 2023 kepada karyawan milenial yang bekerja di Kota Pekanbaru dengan tahun kelahiran 1980 hingga 2000. Total sampel berjumlah 112 namun hanya 100 sampel yang dapat diolah dikarenakan 12 sampel tidak sesuai kriteria penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan dalam dua bentuk yaitu pemberian skala fisik secara langsung (*offline*) dan melalui *google form* (*online*). Setelah peneliti mendapatkan izin penelitian di tempat subjek bekerja. Penyebaran skala dalam bentuk *offline* dilakukan sesuai kesepakatan dari tempat penelitian, yang mana beberapa tempat, peneliti hanya diizinkan untuk menitipkan kuesioner dalam bentuk kertas atau peneliti diharuskan untuk menemui tiap subjek penelitian.

Penyebaran skala dalam bentuk *online* juga dilakukan dikarenakan beberapa kondisi diantaranya beberapa tempat yang meminta penyebaran kuesioner dalam bentuk *google form* dan penyebaran skala melalui *social media* guna mendapatkan sampel lebih banyak sembari menunggu perizinan dari beberapa tempat. Subjek diminta untuk memilih satu dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia sebagai

penilaian terhadap pernyataan pada skala yang diberikan. Setelah data terkumpul dari beberapa tempat yang telah diajukan perizinan dan penyebaran dalam bentuk *online*, maka data tersebut diolah. Data yang telah terkumpul diolah dengan melakukan analisis menggunakan program *SPSS for windows version 25*.

**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

Kesimpulan dari penelitian hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dimediasi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru memiliki beberapa poin kesimpulan diantaranya:

1. Persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan signifikan positif, yang berarti apabila persepsi dukungan organisasi yang tinggi pada karyawan milenial, maka akan turut meningkatkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.
2. Persepsi dukungan organisasi tidak berhubungan secara signifikan dengan *organizational citizenship behaviour* dan membutuhkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk memperantarai hubungan persepsi dukungan organisasi dan OCB.
3. Hubungan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan generasi milenial memiliki hubungan signifikan positif, yang berarti kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan generasi milenial, maka akan turut meningkatkan OCB pada karyawan milenial di kota Pekanbaru.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dengan OCB pada karyawan generasi milenial di kota Pekanbaru.

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. Saran

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

1. Bagi Karyawan Generasi Milenial

Penelitian ini menjadi sumber literasi kepada karyawan milenial untuk memahami kemampuan yang ada di dalam diri karyawan salah satunya kecenderungan untuk mengeluarkan perilaku OCB di tempat kerja. Penelitian ini memberikan informasi penting keterkaitan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang mampu meningkatkan OCB pada diri karyawan khususnya kepada karyawan milenial yang berada di fase peningkatan kompetensi *hardskill* dan *softskill*.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi instansi untuk menyusun strategi peningkatan kualitas kinerja dan kompetensi karyawan yang menasar pada peningkatan OCB di tempat kerja dengan memahami keterkaitan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang berdampak pada OCB. Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan maupun instansi untuk beradaptasi dengan karakter kerja baru di era milenial sehingga program peningkatan kualitas kerja dapat sejalan di era milenial dan membantu perusahaan menyelesaikan permasalahan di era sekarang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penggunaan alat ukur yang secara psikometris menasar pada karyawan generasi milenial dikarenakan

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.

saat ini sudah mulai pengembangan alat ukur OCB khusus untuk karyawan generasi milenial. Peneliti selanjutnya dapat memperluas dan memperbanyak jumlah sampel penelitian yang mungkin dapat diambil dari sektor kerja yang luas agar hasil penelitian dapat membandingkan tingkat tiap variabel penelitian di setiap sektor.

© 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Esensi : Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376-382
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 46–55.
- Argentero, P., Cortese, C. G., & Ferretti, M. S. (2008). An evaluation of organizational citizenship behavior: Psychometric characteristics of the Italian version of podsakoff et al.'s scale. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 15(2), 61–75.
- Aswin, A., & Rahyuda, A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 2729-2755.
- Bies, R. J., & Organ, D. W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *The Academy of Management Review*, 14(2), 294. <https://doi.org/10.2307/258426>
- Badan Pusat Statistik (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Bayun Gong, Regina A. Greenwood, David Hoyte, Arlene Ramkissoon, Xin He, (2018) "Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service", *Management Research Review*, <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>
- Bediati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153. www.freepik.com
- Chyani, P. R., & Hendryadi, H. (2018). Hubungan dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior: pendekatan partial least square. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 1(1), 47–58. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v1i1.19>

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.

- Hou, S. Y., Bove, F., Ramser, C., & Han, B. (2021). Millennials as organizational citizens: Conceptualization and measurement development. *Journal of Social Psychology*, 161(5), 632–651. <https://doi.org/10.1080/00224545.2021.1874256>
- Caudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, JOB Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23. <https://doi.org/10.22146/jieb.17761>
- Cede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S., & Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 515–538. <https://doi.org/10.1348/096317906X136180>
- Badan Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru. (2020). 2020 Kota Pekanbaru Data Statistik Sektoral. Pemerintah Kota Pekanbaru.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Eiseberger, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986) Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(03); 500-507.
- Field, Andy. (2018). *Discovering Statisic Usng IBM SPSS Statistics* (5th. ed.). California; Sage Edge
- Field, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Penerbit Andi.
- Gallup (2016). *How Millenials Want To Work And Live*. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/238073/millennials-work-live.aspx> Diakses pada tanggal 8 Juni 2022.
- Garray, Hannah D., V. (2006) Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi. *Kajian Bisnis dan Manajemen*, 8(1); 33-42.
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7), 774–788. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Hamid, M. Sufi, I., Konadi, W., Akmal Y & Iddris, J. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Bireuen
- Hendriatno, S., & Marhalinda. (2020). Analisis persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial pada kank di kota Bandung. *Ikra-Ith Ekonomika*, 3(3), 125–133. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1046>
- Islam, T., Khan, S., R., Ahmad, U. N. U., & Ahmed, I. (2014). Exploring the Relationship Between POS, OLC, Job Satisfaction and OCB. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, 164–169. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.678>
- International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Test (Second edition)* [www.InTestCom.org]
- Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(1), 141–160.
- Kroth, A., & Young, S. J. (2014). New Professionals, New Desires: What Millennials Want in Their Work. *Recreational Sports Journal*, 38(1), 23–32.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M., (2021). Organizational Support: Antecedents, Processes, Outcomes. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12(1), 67–80.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kusumaputri, E. S., Kumalasari, S. P., & Husna, S. (2021). Perceived Organizational Support, OCB and Creative Behaviour among Millennial Generation Start-up Employees. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 10(2), 290. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v10i2.19947>
- Limley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). *Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment*. 15(1), 100–118.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>

Madiistriyatno H., & Hadiwijaya D. 2020. *Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity quotient (AQ) Edisi Revisi*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

Maulidiana, Hanna C. 2016. *Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bojonegoro*. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah. Malang.

Mishra, S., Yavagal, A., & Bagwe, P. (2018). Organizational Citizenship Behavior : *Millennial's Perspective Received* , 6(4), 35–44.

Munandar A., S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.

Nabilla, Annisa, & Riyanto, S. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Organizational Climate with Organizational Citizenship Behavior in PT XYZ's Employee. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(8), 438–441. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2020.v05i08.006>

Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281–292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>

Nirhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23. <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JA/article/view/221/212>

Organ D., W., Podsakoff, P., & Mackenzie, S., C. 2006. *Organisational citizenship behavior. It's Nature, Antecedents and Consequence*. Sage.

Organ D., W., & Ryan K., (1995) A Meta- Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>

Organ, D. W., & Bateman T. 1986. *Organizational Behavior: An Applied Psychological Approach*. Business Publication Inc.

Organ, DW 1997. Organisational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Perform.* (10): 85-101.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pingestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366–381. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.128>
- Prasari, N., A., A & Perdhana, M., S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*. 07(04); 1-11.
- Priyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Purmono, Rochmat A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo; CV Wade Group
- Podsakoff, P., M., Mackenzie, S., B., Robert, H., M., & Fetter, R. (1990) Transformasional Leader Behaviors and Their Effect On Followers Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*. 1(02); 107-142.
- Rahmayati, T., & Prasetya A. (2017) Analisis Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(01), 97-106
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Rohan, Regina, T., & Thalmaier A. (1999) Behavioral Effects of Probation Periods: An Analysis of Worker Absenteeism. *European SummerSymposium*. University of Munich.
- Roades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles*, 65(3), 470–490. <https://doi.org/10.7202/044892ar>
- Shah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). Millennial 's Organizational Citizenship Behavior A Literature Review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 639 (Icphs 2021), 76–83.
- Spector, P. E. 2012. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, 6th Edition: Research and Practice*. JOHN WILEY & SONS,

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

INC.

- Sector, P. E. (1985) Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(01), 693-713.
- Snedho. (2015). The Effect of Nine Facets of Job Satisfaction for Creative Employees in Creative Agency. *IBuss Management*, 3(1), 21–27.
- Summer, N., & Fleenor, J. W. (1984). Book Review Section. *The Journal of Protozoology*, 31(1), 193–193. <https://doi.org/10.1111/j.1550-7408.1984.tb04318.x>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Susanti, Rita (2010). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Kandatel Yogyakarta*. (Tesis Magister, Universitas Gajah Mada)
- Trifunac, A. D., Thurnauer, M. C., & Norris, J. R. (1978). Submicrosecond time-resolved EPR in laser photolysis. *Chemical Physics Letters*, 57(3), 471–473. [https://doi.org/10.1016/0009-2614\(78\)85552-3](https://doi.org/10.1016/0009-2614(78)85552-3)
- Vidyaningrum R. & PrestianaN., D., I. (2021) Persepsi Dukungan Organisasi dan Leader-Member Exchange Terhadap Keinginan Pindah Kerja. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 01(01), 93-104.
- Vidhiarso, Wahyu. (2010) Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama). *Manuskrip*; Fakultas Psikologi UGM
- Vaileruny, H. Theresia. 2014 Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *agora*, 2 (2):1-9.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction. In *Journal of Management* (Vol. 17, Issue 3, pp. 601–617).
- Zulandari, P.,Y., Suminar, D., R., & Hendriani, W. (2019) Adaptasi dan Validasi Skala Strategi Sibling Conflict. *Jurnal Psikologi*. 18(02), 151-162.
- Yopp, W. M., & Badri, S. K. Z. (2020). What makes millennials happy in their

workplace? *Asian Academy of Management Journal*, 25(1), 103–121. <https://doi.org/10.21315/AAMJ2020.25.1.6>

Yuniawan, A., Filatrovi, E. W., & Arraniri, I. (2021). Generation Z and Organizational Citizenship Behavior of Sharia Banking. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 131–141. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art4>



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta dan 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

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN A LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

1. Defenisi Operasional

Perilaku di mana karyawan milenial memberikan kontribusi yang melebihi kewajibannya di luar kontrak kerja tanpa mengharapkan imbalan demi kemajuan tempat mereka bekerja dengan bentuk memberikan pertolongan kepada rekan kerja atas tugas mereka (*altruism*), berusaha mencegah timbulnya masalah di tempat kerja (*courtesy*), mampu bekerja di kondisi yang tidak mengenakan tanpa mengeluh (*sportsmanship*), tidak melanggar aturan di tempat kerja (*conscientiousness*) serta memiliki tanggung jawab dalam berinisiatif untuk memajukan perusahaan (*civic virtue*).

Organizational Citizenship Behavior yang ada di dalam diri karyawan akan diungkap melalui *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) yang dikembangkan oleh Podsakoff et al. (1990) dan dimodifikasi oleh Argentero, Cortese dan Feretti (2008). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya OCB pada karyawan generasi milenial.

2. Skala yang Digunakan: *Organizational citizenship behavior scale*

- a) Buat sendiri
- b) Terjemahan
- c) Modifikasi
- a) Adaptasi (√)

3. Jumlah Aitem: 24 aitem

4. Jenis Format Respon: Likert

5. Penilaian Tiap Butir Item: 1) Selalu

- 2) Sering
- 3) Kadang-kadang
- 4) Jarang
- 5) Tidak Pernah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada bagian ini Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan di dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah dalam kolom yang telah disediakan.

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan**Keterangan:**

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (Item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R, begitu seterusnya pada aitem-aitem yang tersedia

Pernyataan	R	KR	TR
(Nomor aitem) Saya tahu pasti apa yang saya rasakan	√		

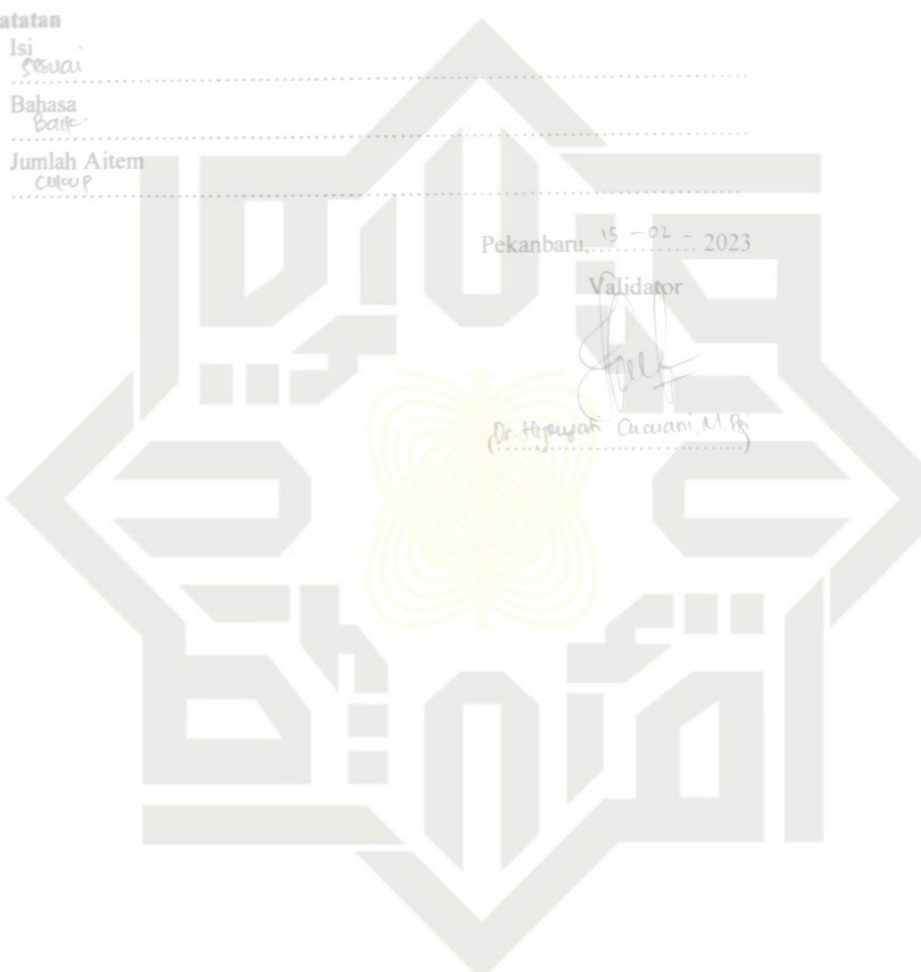
Aspek	Pernyataan	R	KR	TR
<i>Alturism</i>	(1) Saya membantu mereka yang memiliki beban kerja yang berat	√		
	(10) Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya	√		
	(13) Saya membantu rekan kerja yang tidak masuk kantor	√		
	(15) Saya bersedia menolong rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan	√		
	(23) Saya membimbing rekan kerja baru meskipun tidak wajib	√		
<i>Sportsmanship</i>	(2) Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan	√		
	(4) Saya tidak membuang-buang waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele di tempat kerja	√		

© 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.

	(7) Saya cenderung membesar-besarkan masalah (UF)	✓		
	(16) Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah	✓		
	(19) Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan perusahaan/instansi (UF)	✓		
Unscientific	(3) Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan sepenuh hati maka saya akan mendapat bayaran yang setimpal	✓		
	(18) Kehadiran saya di tempat kerja melebihi aturan perusahaan/instansi	✓		
	(21) Saya tidak menambah jam istirahat	✓		
	(22) Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan/instansi walaupun tidak ada yang mengawasi	✓		
	(24) Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggung jawab	✓		
Courtesy	(5) Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi rekan kerja saya	✓		
	(8) Saya tidak mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja (UF)	✓		
	(14) Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya	✓		
	(17) Saya mengambil langkah-langkah agar terhindar dari masalah dengan pekerja lain	✓		
	(20) Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa memengaruhi pekerjaan orang lain	✓		
civic virtue	(6) Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan/instansi	✓		
	(9) Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting	✓		
	(11) Saya menghadiri acara yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan/instansi	✓		
	(12) Saya membaca dan mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan perusahaan/instansi	✓		



6. Catatan

a. Isi
sesuai

b. Bahasa
baik

c. Jumlah Aitem
cukup

Pekanbaru, 15 - 02 - 2023

Validator
[Signature]
Dr. Hidayah Anwarani, M.Pd

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI

SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

1. Defenisi Operasional

Penilaian yang dimiliki oleh karyawan milenial mengenai sejauhmana organisasi mendukung kontribusi yang mereka lakukan serta sejauhmana organisasi peduli atas kesejahteraan karyawan. Persepsi ini muncul dari penilaian yang berasal dari prosedur kerja yang adil dalam distribusi sumber daya dan perlakuan antar karyawan (*fairness*), adanya dukungan yang diberikan atasan atas pekerjaan mereka (*supervisor support*) serta perusahaan memberikan penghargaan diluar dari kewajiban utama yaitu gaji (*organizational reward and job condition*).

Persepsi ini akan diungkap melalui *survey perceived Organizational support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger, Hutchison dan Sowa (1986) dan diadaptasi oleh Rahmi et al. (2021). Tinggi atau rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya persepsi dukungan organisasi pada karyawan generasi milenial.

2. Skala yang Digunakan: *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS)

- b) Buat sendiri
- c) Terjemahan (y)
- d) Modifikasi
- e) Adaptasi

3. Jumlah Aitem: 8 aitem

4. Jenis Format Respon: Likert

5. Penilaian Tiap Butir Item: 1) Sangat Tidak Setuju

- 2) Tidak Setuju
- 3) Kurang Setuju
- 4) Netral
- 5) Agak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 6) Setuju
- 7) Sangat setuju

Pada bagian ini Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan di dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, netral, agak setuju, setuju dan sangat setuju dalam kolom yang telah disediakan.

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan**Keterangan:**

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (Item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R, begitu seterusnya untuk aitem-aitem yang tersedia

Pernyataan	R	KR	TR
(Nomor aitem) Saya tahu pasti apa yang saya rasakan	√		

Aspek	Pernyataan	R	KR	TR
Persepsi Dukungan Organisasi	(1) Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja saya tersebut	√		
	(2) Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan.	√		
	(3) Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya.	√		

© 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.

(4) Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.	✓		
(5) Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya.	✓		
(6) Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya	✓		
(7) Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya.	✓		
(8) Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya.	✓		

6. Catatan

d. Isi

Sesuai

e. Bahasa

Baik

f. Jumlah Aitem

Cukup

Pekanbaru, 15-02-2023

Validator



(Dr. H. Triyuh Cuciani, M.Ps.)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI

SKALA KEPUASAN KERJA

1. Defenisi Operasional

Perasaan yang muncul dimana karyawan milenial memiliki rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan rasa puas yang di tandai dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (*pay*), adanya promosi kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju (*promotion*), atasan yang baik dalam membimbing dan memimpin (*supervision*), tunjangan kerja kepada karyawan (*fringe benefit*), rekan kerja yang baik dan ramah (*co workers*), karakteristik kerja yang sesuai dengan *passion* dan keahlian karyawan (*nature of work*), komunikasi yang terjalin baik antar sesama karyawan di tempat kerja (*communication*), kebijakan kerja yang tidak merugikan karyawan (*operationg procedure*) dan apresiasi sebagai pengakuan akan kerja karyawan yang baik (*contingent reward*).

Kepuasan kerja ini akan diungkap melalui *job satisfaction survey (JSS)* yang dikembangkan Spector (1985). Tinggi atau rendahnya skor yang di hasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

2. Skala yang Digunakan: Skala *Job Satisfaction Survey (JSS)*

- a) Buat sendiri
- b) Terjemahan (√)
- c) Modifikasi
- d) Adaptasi

3. Jumlah Aitem: 36 aitem**4. Jenis Format Respon: Likert****5. Penilaian Tiap Butir Item: 1) Sangat tidak setuju**

- 2) Tidak setuju
- 3) Kurang setuju

- 4) Netral
- 5) Agak setuju
- 6) Setuju
- 7) Sangat setuju

Pada bagian ini Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan di dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, netral, agak setuju, setuju dan sangat setuju dalam kolom yang telah disediakan.

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Pernyataan	R	KR	TR
(Nomor aitem) Saya tahu pasti apa yang saya rasakan	√		

Aspek	Pernyataan	R	KR	TR
<i>Pay</i>	(1) Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	√		
	(28) Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.	√		
	(10) Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi. (UF)	√		
	(19) Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya. (UF)	√		
<i>Promotion</i>	(2) Sangat kecil kemungkinan bagi saya	√		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya. (UF)	✓		
	(11) Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.	✓		
	(20) Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.	✓		
	(33) Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.	✓		
<i>Supervision</i>	(3) Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.	✓		
	(30) Saya senang dengan atasan saya.	✓		
	(12) Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya. (UF)	✓		
	(21) Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya. (UF)	✓		
<i>Fringe Benefits</i>	(13) Tunjangan yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.	✓		
	(22) Paket tunjangan yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).	✓		
	(4) Saya merasa kurang puas dengan tunjangan yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.(UF)	✓		
	(29) Ada tunjangan dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya. (UF)	✓		
<i>Contingen Rewards</i>	(5) Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.	✓		
	(14) Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja. (UF)	✓		
	(23) Sedikit hadiah/penghargaan/ reward untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.(UF)	✓		
	(32) Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya. (UF)	✓		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<i>Operating Conditions</i>	(15) Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.	✓		
	(6) Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.(UF)	✓		
	(24) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya. (UF)	✓		
	(31) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan. (UF)	✓		
<i>Coworkers</i>	(7) Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.	✓		
	(25) Rekan kerja saya menyenangkan.	✓		
	(16) Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.(UF)	✓		
	(34) Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya. (UF)	✓		
<i>Nature of Work</i>	(17) Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.	✓		
	(27) Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan	✓		
	(35) Pekerjaan saya menyenangkan.	✓		
	(8) Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti. (UF)	✓		
<i>Communication</i>	(9) Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.	✓		
	(18) Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya. (UF)	✓		
	(20) Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya. (UF)	✓		
	(36) Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.(UF)	✓		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Catatan

- a. Isi
Sesuai
- b. Bahasa
Baik
- c. Jumlah Aitem
Cukup

Pekanbaru, 15 - 02 - 2023

Validator

[Signature]
Dr. Himpunah Cucuani, M.Pd

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

1. Defenisi Operasional

Perilaku di mana karyawan milenial memberikan kontribusi yang melebihi kewajibanya di luar kontrak kerja tanpa mengharapkan imbalan demi kemajuan tempat mereka bekerja dengan bentuk memberikan pertolongan kepada rekan kerja atas tugas mereka (*altruism*), berusaha mencegah timbulnya masalah di tempat kerja (*courtesy*), mampu bekerja di kondisi yang tidak mengenakan tanpa mengeluh (*sportsmanship*), tidak melanggar aturan di tempat kerja (*conscientiousness*) serta memiliki tanggung jawab dalam berinisiatif untuk memajukan perusahaan (*civic virtue*).

Organizational Citizenhsip Behavior yang ada di dalam diri karyawan akan diungkap melalui *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) yang dikembangkan oleh Podsakoff et al. (1990) dan dimodifikasi oleh Argentero, Cortese dan Feretti (2008). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya OCB pada karyawan generasi milenial.

2. Skala yang Digunakan: *Organizational citizenship behavior scale*

- a) Buat sendiri
- b) Terjemahan
- c) Modifikasi
- a) Adaptasi (√)

3. Jumlah Aitem: 24 aitem

4. Jenis Format Respon: Likert

- #### 5. Penilaian Tiap Butir Item:
- 1) Selalu
 - 2) Sering
 - 3) Kadang-kadang
 - 4) Jarang
 - 5) Tidak Pernah

Pada bagian ini Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan di dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah dalam kolom yang telah disediakan.

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (Item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R, begitu seterusnya pada aitem-aitem yang tersedia

Pernyataan	R	KR	TR
(Nomor aitem) Saya tahu pasti apa yang saya rasakan	√		

Aspek	Pernyataan	R	KR	TR
<i>Alturism</i>	(1) Saya membantu mereka yang memiliki beban kerja yang berat	√		
	(10) Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya	√		
	(13) Saya membantu rekan kerja yang tidak masuk kantor	√		
	(15) Saya bersedia menolong rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan	√		
	(23) Saya membimbing rekan kerja baru meskipun tidak wajib	√		
<i>Sportsmanship</i>	(2) Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan	√		
	(4) Saya tidak membuang-buang waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele di tempat kerja	√		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	(7) Saya cenderung membesar-besarkan masalah (UF)	✓		
	(16) Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah	✓		
	(19) Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan perusahaan/instansi (UF)	✓		
Conscientiousnes	(3) Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan sepenuh hati maka saya akan mendapat bayaran yang setimpal	✓		
	(18) Kehadiran saya di tempat kerja melebihi aturan perusahaan/instansi	✓		
	(21) Saya tidak menambah jam istirahat	✓		
	(22) Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan/instansi walaupun tidak ada yang mengawasi	✓		
	(24) Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggung jawab	✓		
Courtesy	(5) Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi rekan kerja saya	✓		
	(8) Saya tidak mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja (UF)	✓		
	(14) Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya	✓		
	(17) Saya mengambil langkah-langkah agar terhindar dari masalah dengan pekerja lain	✓		
	(20) Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa memengaruhi pekerjaan orang lain	✓		
civic virtue	(6) Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan/instansi	✓		
	(9) Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting	✓		
	(11) Saya menghadiri acara yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan/instansi	✓		
	(12) Saya membaca dan mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan perusahaan/instansi	✓		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Catatan

- a. Isi
.....
- b. Bahasa
.....
- c. Jumlah Aitem
24 aitem

Pekanbaru, 14.02.2023

Validator


(Linda Arhami)

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

SKALA KEPUASAN KERJA

Defenisi Operasional

Perasaan yang muncul dimana karyawan milenial memiliki rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan rasa puas yang di tandai dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (*pay*), adanya promosi kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju (*promotion*), atasan yang baik dalam membimbing dan memimpin (*supervision*), tunjangan kerja kepada karyawan (*fringe benefit*), rekan kerja yang baik dan ramah (*co workers*), karakteristik kerja yang sesuai dengan *passion* dan keahlian karyawan (*nature of work*), komunikasi yang terjalin baik antar sesama karyawan di tempat kerja (*communication*), kebijakan kerja yang tidak merugikan karyawan (*operationg procedure*) dan apresiasi sebagai pengakuan akan kerja karyawan yang baik (*contingent reward*).

Kepuasan kerja ini akan diungkap melalui *job satisfaction survey* (JSS) yang dikembangkan Spector (1985). Tinggi atau rendahnya skor yang di hasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

Skala yang Digunakan: Skala *Job Satisfaction Survey* (JSS)

- a) Buat sendiri
- b) Terjemahan (✓)
- c) Modifikasi
- d) Adaptasi

Jumlah Aitem: 36 aitem

Jenis Format Respon: Likert

Penilaian Tiap Butir Item: 1) Sangat tidak setuju

2) Tidak setuju

3) Kurang setuju

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.

- 4) Netral
- 5) Agak setuju
- 6) Setuju
- 7) Sangat setuju

Pada bagian ini Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan di dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, netral, agak setuju, setuju dan sangat setuju dalam kolom yang telah disediakan.

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Pernyataan	R	KR	TR
(Nomor aitem) Saya tahu pasti apa yang saya rasakan	✓		

Aspek	Pernyataan	R	KR	TR
<i>Pay</i>	(1) Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	✓		
	(28) Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.	✓		
	(10) Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi. (UF)	✓		
	(19) Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya. (UF)	✓		
<i>Promotion</i>	(2) Sangat kecil kemungkinan bagi saya			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<i>Operating Conditions</i>	(15) Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.	✓		
	(6) Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.(UF)	✓		
	(24) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya. (UF)	✓		
	(31) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan. (UF)	✓		
<i>Coworkers</i>	(7) Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.	✓		
	(25) Rekan kerja saya menyenangkan.	✓		
	(16) Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.(UF)	✓		
	(34) Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya. (UF)	✓		
<i>Nature of Work</i>	(17) Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.	✓		
	(27) Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan	✓		
	(35) Pekerjaan saya menyenangkan.	✓		
	(8) Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti. (UF)	✓		
<i>Communication</i>	(9) Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.	✓		
	(18) Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya. (UF)	✓		
	(20) Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya. (UF)	✓		
	(36) Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.(UF)	✓		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya. (UF)	✓		
	(11) Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.	✓		
	(20) Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.	✓		
	(33) Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.	✓		
<i>Supervision</i>	(3) Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.	✓		
	(30) Saya senang dengan atasan saya.	✓		
	(12) Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya. (UF)	✓		
	(21) Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya. (UF)	✓		
<i>Fringe Benefits</i>	(13) Tunjangan yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.	✓		
	(22) Paket tunjangan yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).	✓		
	(4) Saya merasa kurang puas dengan tunjangan yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.(UF)	✓		
	(29) Ada tunjangan dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya. (UF)	✓		
<i>Contingen Rewards</i>	(5) Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.	✓		
	(14) Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja. (UF)	✓		
	(23) Sedikit hadiah/penghargaan/ reward untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.(UF)	✓		
	(32) Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya. (UF)	✓		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Catatan

a Isi

b Bahasa

c Jumlah Aitem

36 aitem

Pekanbaru, 14-02-2023

Validator

(Linda Anyari)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI**SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI****1. Defenisi Operasional**

Penilaian yang dimiliki oleh karyawan milenial mengenai sejauhmana organisasi mendukung kontribusi yang mereka lakukan serta sejauhmana organisasi peduli atas kesejahteraan karyawan. Persepsi ini muncul dari penilaian yang berasal dari prosedur kerja yang adil dalam distribusi sumber daya dan perlakuan antar karyawan (*fairness*), adanya dukungan yang diberikan atasan atas pekerjaan mereka (*supervisor support*) serta perusahaan memberikan penghargaan diluar dari kewajiban utama yaitu gaji (*organizational reward and job condition*).

Persepsi ini akan diungkap melalui *survey perceived Organizational support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger, Hutchison dan Sowa (1986) dan diadaptasi oleh Rahmi et al. (2021). Tinggi atau rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya persepsi dukungan organisasi pada karyawan generasi milenial.

2. Skala yang Digunakan: *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS)

- b) Buat sendiri
- c) Terjemahan (√)
- d) Modifikasi
- e) Adaptasi

3. Jumlah Aitem: 8 aitem**4. Jenis Format Respon: Likert****5. Penilaian Tiap Butir Item: 1) Sangat Tidak Setuju**

- 2) Tidak Setuju
- 3) Kurang Setuju
- 4) Netral
- 5) Agak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 6) Setuju
- 7) Sangat setuju

Pada bagian ini Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan di dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, netral, agak setuju, setuju dan sangat setuju dalam kolom yang telah disediakan.

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan**Keterangan:**

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (Item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R, begitu seterusnya untuk aitem-aitem yang tersedia

Pernyataan	R	KR	TR
(Nomor aitem) Saya tahu pasti apa yang saya rasakan	√		

Aspek	Pernyataan	R	KR	TR
Persepsi Dukungan Organisasi	(1) Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja saya tersebut	√		
	(2) Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan.	√		
	(3) Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya.	√		

(4) Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.	✓		
(5) Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya.	✓		
(6) Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya	✓		
(7) Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya.	✓		
(8) Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya.	✓		

6. Catatan

d. Isi

e. Bahasa

f. Jumlah Aitem
8 aitem

Pekanbaru, 14-02-2023

Validator


(Linda Anyani)

UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LAMPIRAN B ALAT UKUR *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.



SKALA PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Muhammad Iqbal mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya dalam tahap pengumpulan data skripsi dengan variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan subjek **karyawan generasi milenial berusia 21 sampai 40 tahun dan telah bekerja selama minimal 3 bulan** di tempat kerja saat ini. Keikutsertaan anda dalam penelitian ini bersifat sukarela. **besar harapan saya agar Anda bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

Skala ini terdiri dari beberapa bagian yang memiliki petunjuk pengisian masing-masing. Oleh sebab itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. **Anda diminta untuk mengisi semua butir di dalam kuesioner tersebut secara jujur sesuai dengan apa yang difikirkan, dirasakan, diyakini dan dilakukan. Data pribadi yang Anda tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.**

Biodata

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama bekerja :

Apa anda memiliki bawahan (Lingkari) ? **YA** **TIDAK**

SKALA 1

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang mewakili kemungkinan pendapat Anda tentang pekerjaan yang dilakukan di perusahaan/organisasi Anda. Mohon tunjukkan tingkat persetujuan Anda atau ketidaksetujuan pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan diri Anda, pilihannya adalah sebagai berikut:

Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah

Semua jawaban adalah benar, asalkan sesuai dengan pilihan Anda. Ceklis jawaban anda pada salah satu pilihan

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



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

	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya membantu mereka yang memiliki beban kerja yang berat					
2	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
3	Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan sepenuh hati maka saya akan mendapat bayaran yang setimpal					
4	Saya tidak membuang-buang waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele					
5	Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi rekan kerja saya					
6	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi di dalam perusahaan/instansi					
7	Saya cenderung membesar-besarkan masalah					
8	Saya tidak mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja					
9	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting					
10	Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya					
11	Saya menghadiri acara yang tidak wajib tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan/instansi					
12	Saya membaca dan mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan perusahaan/instansi					
13	Saya membantu rekan kerja saya yang tidak masuk kantor					
14	Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya atau cara lainnya, tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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

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

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

19

20

21

22

23

24

19	Saya bersedia menolong rekan kerja saya yang memiliki masalah terkait pekerjaan					
20	Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada yang salah					
21	Saya mengambil langkah-langkah agar terhindar dari masalah pekerjaan orang lain					
22	Kehadiran saya di tempat kerja melebihi aturan perusahaan/instansi					
23	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan perusahaan/instansi					
24	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa mempengaruhi pekerjaan orang lain					
25	Saya tidak menambah jam istirahat					
26	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan/instansi walaupun tidak ada yang mengawasi					
27	Saya membimbing rekan kerja baru meskipun tidak wajib					
28	Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggung jawab					

SKALA 2

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang mewakili kemungkinan pendapat Anda tentang pekerjaan yang dilakukan di perusahaan/organisasi Anda. Mohon tunjukkan tingkat persetujuan Anda atau ketidaksetujuan pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan diri Anda, pilihannya adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Netral (N), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju

semua jawaban adalah benar, asalkan sesuai dengan pilihan Anda. Ceklis jawaban anda pada salah satu pilihan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya, tulisan ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1.	Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja saya tersebut.							
2.	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan.							
3.	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya.							
4.	Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.							
5.	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya.							
6.	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya							
7.	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya.							
8.	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya.							

SKALA 3

Mohon menjawab dengan memilih angka di setiap pertanyaan yang paling mendekati pendapat Anda dengan pilihan jawaban

Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Netral (N), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.							
2	Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.							



21	secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.								
22	Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.								
23	Paket <i>tunjangan</i> yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).								
24	Sedikit hadiah/penghargaan/ <i>reward</i> untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.								
25	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.								
26	Rekan kerja saya menyenangkan.								
27	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.								
28	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.								
29	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.								
30	Ada <i>tunjangan</i> dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.								
31	Saya senang dengan atasan saya.								
32	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan.								
33	Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.								
34	Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.								
35	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.								
36	Pekerjaan saya menyenangkan.								
37	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dელaskan oleh institusi tempat kerja saya.								

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



LAMPIRAN C DATA DEMOGRAFI SUBJEK *TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 Staf Islamie University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Nama/Inisial	Umur	Jenis Kuesioner	Sektor	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
	Biyu	21	Online	swasta	Wanita	8 bulan
	A	23	Online	swasta	Wanita	4 bln
	Dinas	22	Online	swasta	Pria	2 tahun
	Aurora Diva	20	Online	swasta	Wanita	7 Bulan
	Fa	22	Online	swasta	Pria	1 tahun 2 bulan
	W	22	Online	swasta	Wanita	6 bulan
	ra	23	Online	swasta	Wanita	1 tahun
	Ben noviyanti	21	Online	swasta	Wanita	3 thn
	A	23	Online	swasta	Pria	2 tahun
	Adia Rambe	21	Online	swasta	Wanita	1 Tahun 8 bulan
11	R	21	Online	swasta	Pria	2 tahun
12	Hana	23	Kuesioner	Swasta/toko	Wanita	1 tahun 6 bulan
13	Doyok	38	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	15 tahun
14	DK	29	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	5 tahun
15	Ob	32	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	6 tahun
16	Firman	28	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	3 tahun
17	Resti Fauzi	27	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	8 tahun
18	Alfadhli	25	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	4 tahun
19	Lisa Ervianty	35	Kuesioner	Swasta/toko	Wanita	5 tahun
20	Hendra	38	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	9 tahun
21	Mery Aulia	37	Kuesioner	Swasta/toko	Wanita	10 tahun
22	Beni	39	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	2 tahun
23	Oji	27	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	1 tahun
24	Jerry pal	35	Kuesioner	Swasta/toko	Pria	6.5 tahun
25	Icha	26	Kuesioner	Swasta/toko	Wanita	4 tahun
26	Ivo	21	Online	Swasta/toko	Wanita	2 tahun
27	YL	36	Online	Swasta	Wanita	10 tahun
28	Kindel	33	Online	Swasta	Pria	6 tahun
29	Appl	35	Online	Swasta	Wanita	3 tahun
30	wi	28	Online	Swasta	Wanita	4 tahun
31	O	26	Online	Swasta	Wanita	2 tahun 7 bulan
32	Rah	23	Online	Swasta	Wanita	4 tahun 8 bulan
33	SUPRIYADI	37	Online	Swasta	Pria	23 tahun
34	Zu	36	Online	Swasta	Pria	8 tahun
35	K	28	Online	Swasta	Wanita	6 tahun
36	Ilham	29	Online	Swasta	Pria	4 tahun
37	Anouyyy	27	Online	Swasta	Pria	2 thn
38	Ufa indaryati	25	Online	Swasta	Wanita	2 tahun
39	De	33	Online	Swasta	Pria	8 Tahun
40	NJ	26	Online	Swasta	Pria	4 tahun
41	arie aprilianto	21	Online	Swasta	Pria	3 tahun

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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

41	DIANAS PANGESTU	21	Online	Swasta	Pria	2 tahun
42	atika	21	Online	Swasta	Pria	6 tahun
43	Sa	22	Online	Swasta	Wanita	1 tahun
44	Handi Yuda	29	Online	Swasta	Pria	10 tahun
45	Yayan	25	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	3 tahun
46	BR	33	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	6 tahun
47	I	37	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	5 tahun
48	BC	27	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	6 tahun
49	Riki Ayuni	40	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	20 tahun
50	A	25	Online	Swasta/toko	Pria	2 tahun
51	Pu	40	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	2 tahun
52	No	28	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	2 tahun
53	BK	40	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	17 tahun
54	IR	31	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	5 tahun
55	SP	29	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	3 tahun
56	HP	40	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	18 tahun
57	Budi Setiawan	36	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	3 tahun
58	DS	20	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	1 tahun
59	PW	34	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	9 tahun
60	Lili	28	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	4 tahun
61	A	25	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	2 tahun
62	Fritayola Aggina Rita S.T	32	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	2 tahun
63	Mohd. Rizalul Husni	22	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	1 tahun
64	Shakillah febriyola	22	Online	Swasta	Wanita	1 tahun
65	L	30	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	8 tahun
66	Debby Putra	27	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	2 tahun
67	Anang	26	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	7 tahun
68	Dedy Yuza Putra	36	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	6 tahun
69	Inda Asri Pohans	31	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	9 tahun
70	Meatari	28	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	6 tahun
71	MS	33	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	8 tahun
72	RD	35	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	10 tahun
73	Rudi Yandri	38	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	11 tahun
74	Yuda	24	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	6 tahun
75	Ta	29	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	6 tahun
76	KU	32	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	8 tahun
77	AY	33	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	5 tahun
78	ME	28	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	4 tahun
79	ES	29	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	5 tahun
80	RF	33	Kuesioner	PNS/PUPR	Pria	4 tahun
81	G	31	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	6 tahun
82	AA	24	Kuesioner	PNS/PUPR	Wanita	2 tahun

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, atau menulis ulang atau menyalin dan menyebarkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN D TABULASI DATA *TRYOUT*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabulasi Data Ttyout OCB

Hak Cipta	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	total	
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	105
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	86
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	114
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	3	1	5	5	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	94
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	106
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	5	5	5	4	4	4	2	5	3	5	5	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	94
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	88
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	98
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	1	4	5	4	4	4	4	4	93
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	2	3	5	2	5	5	4	4	102
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	3	4	2	1	2	4	3	3	2	3	4	5	3	4	2	3	5	4	4	4	4	82
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	94
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	5	4	2	3	4	2	3	1	3	2	3	5	3	5	2	2	5	2	4	5	5	82
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	2	2	3	1	1	5	2	5	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	81
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	2	2	3	2	3	2	5	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	82
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	3	4	2	1	5	1	4	1	2	1	5	4	3	2	1	1	5	1	3	5	5	66
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	4	1	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	84
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	3	4	2	2	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	90
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	98
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	3	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	3	2	2	5	2	2	5	5	3	3	92
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	114
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	5	5	4	5	3	2	3	1	5	5	5	3	2	2	5	2	2	5	5	3	3	89
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	3	3	5	2	5	5	1	5	5	1	5	3	5	3	1	5	2	2	3	3	5	5	85
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	111
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	104
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	3	4	3	5	5	3	3	1	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	4	3	3	77
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	3	5	1	5	4	5	3	4	1	5	1	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	83
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	107
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	5	5	4	4	100
Hak Cipta Diindungrindang-ndang	4	3	5	5	5	5	3	3	1	5	5	4	3	5	3	2	3	2	4	4	3	3	85

© Hak Cipta Diindungrindang-ndang State Islamic Univers

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau terjemahan;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang memperjualbelikan dan menyalahgunakan hak cipta ini untuk apapun tanpa izin



3	5	5	5	5	5	2	5	2	5	3	5	4	5	3	1	4	5	3	4	5	4	91
3	5	5	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	3	1	2	4	3	5	5	5	95
3	1	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	3	5	4	5	3	3	5	5	4	4	99
3	2	1	4	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	76
3	4	4	4	5	2	3	4	4	5	2	4	2	4	1	1	3	1	3	4	4	4	81
3	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	5	104
3	4	1	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	85
3	3	2	5	5	1	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	82
3	4	5	4	3	4	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	90
3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	1	4	1	1	5	5	5	102
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	108
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	116
3	5	5	5	4	3	5	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	4	3	95
3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	80
3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	94
3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	106
3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	102
3	5	4	4	5	5	2	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	101
3	4	5	4	5	5	3	5	2	4	2	5	4	4	4	4	5	2	3	4	3	4	90
3	4	5	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	103
3	4	2	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	2	5	4	4	3	4	98
3	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	98
3	4	5	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	3	3	3	1	1	5	3	5	92
3	5	5	4	5	5	4	5	2	4	3	3	4	5	4	2	3	2	4	1	4	5	92
3	4	4	3	4	4	5	2	3	3	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	85
3	4	5	4	5	4	3	2	4	3	3	1	4	4	5	4	3	2	3	4	3	3	84
3	2	3	1	4	5	5	1	3	1	3	1	4	3	4	2	1	4	1	3	4	3	66
3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	1	2	1	4	3	4	5	98
3	5	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	1	5	104
3	3	3	2	4	5	5	1	3	1	2	2	4	4	2	2	4	1	3	4	4	4	71
3	5	3	5	5	4	5	2	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	99
3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	98
3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	109

State Islamic Univers

2. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 3. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 4. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 5. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 6. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 7. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 8. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 9. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 10. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 11. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 12. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 13. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 14. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 15. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 16. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 17. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 18. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 19. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 20. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 21. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 22. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 23. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 24. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 25. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 26. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 27. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 28. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 29. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 30. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 31. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 32. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 33. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 34. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 35. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 36. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 37. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 38. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 39. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 40. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 41. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 42. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 43. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 44. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 45. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 46. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 47. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 48. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 49. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 50. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 51. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 52. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 53. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 54. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 55. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 56. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 57. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 58. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 59. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 60. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 61. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 62. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 63. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 64. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 65. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 66. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 67. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 68. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 69. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 70. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 71. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 72. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 73. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 74. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 75. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 76. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 77. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 78. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 79. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 80. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 81. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 82. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 83. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 84. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 85. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 86. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 87. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 88. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 89. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 90. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 91. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 92. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 93. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 94. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 95. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 96. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 97. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 98. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 99. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar
 100. Hak Cipta Bilangan bulat dan aljabar



5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	104
3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	104
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	109
3	5	4	5	5	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	89
3	5	5	5	5	2	4	3	4	1	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	86
5	5	5	5	3	3	5	1	5	1	5	3	5	5	4	5	3	3	5	3	5	93
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	2	4	2	4	1	5	5	5	103
2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	1	4	91
3	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	83
2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	103
4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	1	3	3	3	4	4	99
4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	98
3	3	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	3	2	4	89
3	5	4	5	2	3	3	4	2	4	4	3	4	5	4	5	1	4	5	3	5	89
4	3	5	5	5	2	5	5	4	2	5	4	5	3	3	3	1	1	5	3	5	91
4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	2	4	2	4	1	5	5	5	98
4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	99
3	5	4	5	2	3	3	4	2	4	4	3	4	5	4	5	1	4	5	3	5	89
4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	98

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan harus diuraikan? kepentingan penelitian, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabulasi Data *Tryout* Persepsi Dukungan Organisasi

Subjek	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	TOTAL
1	6	6	6	7	7	6	6	5	49
2	4	4	5	4	3	3	5	3	31
3	6	7	7	6	7	6	7	6	52
4	6	2	2	6	2	6	2	7	33
5	7	5	5	7	3	6	6	7	46
6	6	6	7	7	7	7	7	6	53
7	4	5	4	4	5	4	4	4	34
8	6	5	6	6	4	4	6	4	41
9	6	6	6	6	5	6	6	6	47
10	4	4	4	7	4	7	4	7	41
11	6	3	5	7	6	6	5	7	45
12	5	5	5	4	5	4	5	6	39
13	2	3	7	3	3	6	7	4	35
14	1	3	7	3	3	5	7	3	32
15	1	3	7	3	3	5	7	4	33
16	4	2	7	4	2	6	6	4	35
17	4	4	4	4	4	4	5	7	36
18	6	6	6	6	6	6	6	6	48
19	6	6	6	6	6	6	6	6	48
20	6	6	6	5	2	5	3	5	38
21	7	6	6	6	6	6	6	6	49
22	6	6	6	5	2	5	3	5	38
23	6	3	4	1	6	6	7	2	35
24	7	4	3	2	4	5	4	7	36
25	4	4	4	4	2	4	4	4	30
26	3	4	4	3	4	3	4	4	29
27	7	2	2	6	2	4	4	2	29
28	4	4	4	3	4	4	4	3	30
29	4	2	3	2	2	2	2	2	19
30	6	2	2	3	2	4	4	4	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

31	5	3	6	6	5	2	4	3	34
32	2	3	2	2	2	2	3	4	20
33	1	6	6	6	6	2	6	6	39
34	6	6	7	7	6	6	6	6	50
35	6	6	6	6	4	4	4	4	40
36	6	6	6	3	5	2	6	3	37
37	6	2	3	7	5	5	5	6	39
38	4	4	4	3	5	4	4	4	32
39	3	2	3	3	4	3	3	4	25
40	6	7	7	7	7	7	7	7	55
41	7	7	7	7	7	7	7	7	56
42	7	7	1	7	7	7	7	7	50
43	7	7	7	7	7	7	7	7	56
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	5	5	4	5	4	5	4	36
46	7	5	6	5	6	6	6	5	46
47	6	6	6	6	6	6	6	6	48
48	1	6	6	7	7	7	6	7	47
49	5	3	4	5	2	5	4	6	34
50	5	6	2	2	7	1	7	1	31
51	6	6	6	6	6	7	5	5	47
52	7	6	7	7	6	5	6	6	50
53	2	6	6	7	6	3	6	6	42
54	7	4	4	5	6	5	6	5	42
55	4	4	4	5	5	4	3	4	33
56	4	4	3	5	2	4	5	3	30
57	3	4	4	6	5	4	4	4	34
58	1	6	5	2	6	2	7	1	30
59	5	7	7	7	7	7	6	7	53
60	3	5	4	5	5	4	3	5	34
61	7	6	6	7	6	7	6	7	52
62	6	6	6	6	6	7	5	5	47
63	6	7	7	7	6	6	6	7	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

64	7	6	6	6	6	6	6	6	6	49
65	6	4	7	4	4	4	4	7	7	43
66	7	6	2	7	7	6	6	7	7	49
67	6	7	7	7	6	6	6	6	7	52
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	2	4	2	4	4	4	4	28
70	5	4	4	5	2	5	4	6	6	35
71	7	5	6	6	6	6	6	6	6	48
72	6	6	6	6	6	7	4	6	6	47
73	4	6	7	6	6	6	5	6	6	46
74	6	6	4	3	4	2	3	2	2	30
75	6	7	6	7	6	4	5	7	7	48
76	5	6	6	5	6	5	6	5	5	44
77	6	6	5	5	6	6	3	6	6	43
78	6	7	7	6	6	6	6	6	6	50
79	2	6	6	7	7	2	6	6	6	42
80	7	6	6	7	6	7	6	6	6	51
81	6	6	6	6	6	7	5	5	5	47
82	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48
83	6	6	6	6	6	7	5	5	5	47

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univers

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



29	3	2	6	2	4	6	4	1	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	1	113	
30	3	4	6	2	4	2	6	2	5	1	5	4	3	2	4	3	6	4	2	4	2	3	2	2	5	3	5	3	7	3	2	2	3	5	2	4	1	125	
Hak	6	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	6	4	5	3	5	2	6	6	1	5	2	5	5	1	1	4	2	2	4	5	4	2	1	4	3	124		
21	3	2	4	2	4	3	6	3	4	1	2	1	2	3	4	3	5	4	1	2	3	1	2	2	4	6	7	7	3	6	1	3	4	4	6	2	120		
22	1	5	6	5	6	5	7	6	6	2	6	7	4	4	6	6	6	6	5	6	7	6	6	4	6	6	6	6	7	6	4	2	6	6	6	6	6	195	
33	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	3	6	2	5	2	7	6	4	6	6	6	6	5	6	6	2	5	5	6	6	6	6	6	6	6	192	
34	6	4	6	4	6	5	6	6	6	4	4	6	3	5	2	4	6	7	6	4	6	7	4	2	6	6	6	6	6	4	1	4	4	6	6	6	6	180	
35	2	3	3	2	3	3	6	7	6	2	6	4	5	2	5	6	6	6	2	6	7	6	2	5	6	7	6	7	6	4	7	3	4	6	6	5	172		
36	6	5	3	5	5	5	6	3	6	6	6	6	3	5	5	2	6	2	2	3	2	6	5	1	6	5	7	7	5	5	1	5	5	3	6	1	160		
37	3	3	1	2	4	4	6	6	6	1	4	3	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	138
38	2	4	3	3	3	4	6	6	4	3	3	2	2	3	2	6	5	4	3	4	2	4	3	1	6	2	6	3	5	4	2	3	4	2	4	3	126		
39	7	7	7	5	5	7	7	7	7	3	7	7	3	7	1	7	1	7	7	1	7	7	3	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	215	
40	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	7	1	7	7	1	1	7	7	1	1	7	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	180	
41	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	222
42	7	4	4	7	4	7	7	7	4	4	4	7	7	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	165
43	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	4	4	144
44	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	4	4	145
45	4	5	4	4	4	4	4	4	6	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	171
46	6	3	6	3	4	4	5	6	5	2	6	6	6	1	3	6	6	5	6	3	6	3	5	5	6	5	5	6	4	6	2	7	5	4	7	3	171		
47	6	4	6	2	4	5	6	5	6	2	6	6	6	2	3	5	6	5	5	3	5	3	4	4	6	4	6	6	4	6	3	2	5	3	7	5	166		
48	4	3	7	6	6	6	6	6	7	2	6	6	6	6	2	6	6	6	3	6	6	6	2	6	6	4	6	6	4	6	3	2	5	3	7	5	183		
49	3	4	6	2	5	3	6	5	5	2	6	5	2	5	3	6	6	5	5	4	3	3	2	2	4	5	7	7	4	4	2	5	7	1	5	6	155		
50	2	5	3	7	3	6	2	7	5	1	7	1	1	5	3	5	3	7	7	4	5	3	3	7	3	7	1	1	7	4	5	5	3	5	4	3	150		
51	5	2	6	4	5	6	6	6	5	2	4	4	3	5	2	6	3	4	3	3	3	6	6	4	6	5	4	6	2	6	4	5	4	6	5	6	162		
52	5	5	5	4	6	4	5	5	6	2	7	6	3	7	6	5	4	7	6	5	7	4	6	4	5	7	7	6	6	6	3	6	7	3	7	6	193		
53	6	6	6	2	7	4	7	7	7	4	6	6	3	7	3	6	7	5	6	2	7	7	2	5	7	2	7	6	2	7	2	7	7	7	7	7	7	191	
54	5	3	5	2	6	3	6	5	5	5	4	6	5	6	2	4	7	7	6	4	1	6	2	2	6	5	6	7	2	2	3	3	3	3	5	3	155		
55	3	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	6	6	5	4	3	5	4	4	4	4	4	7	5	4	4	2	4	4	4	4	4	145	
56	3	4	4	2	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	6	7	3	4	3	4	4	3	6	3	141		
57	6	2	4	4	4	4	4	4	4	1	6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	7	6	5	4	4	4	4	3	6	4	4	6	4	4	4	148	
58	2	7	1	7	1	7	1	3	5	3	5	3	4	3	1	7	3	4	7	3	3	1	4	3	2	6	2	1	7	1	3	4	1	7	1	7	130		
59	4	3	7	6	6	6	6	6	7	2	6	6	6	6	2	6	6	6	3	6	6	6	2	6	7	6	7	6	6	7	1	6	7	7	7	7	7	200	
60	5	2	3	5	7	2	6	6	7	7	7	6	6	6	2	7	2	6	6	2	6	6	2	6	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	169		
61	6	6	6	6	7	2	6	6	7	7	7	6	6	6	2	6	1	6	6	2	6	6	2	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	201	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



62	5	2	6	4	5	6	6	6	6	5	2	4	4	3	5	2	6	3	4	3	3	3	6	6	4	6	5	4	6	2	6	4	5	4	6	5	6	162	
63	5	6	6	4	6	5	6	5	6	5	6	4	7	7	4	7	6	5	6	7	7	5	7	6	6	3	6	7	7	7	6	7	3	7	7	4	7	5	209
64	6	4	6	2	4	5	6	6	6	2	6	6	6	2	3	5	6	5	5	3	5	3	5	5	6	5	6	6	4	6	3	6	6	4	7	5	176		
65	6	7	1	6	4	6	4	6	2	6	6	1	4	6	2	4	6	7	7	4	1	7	2	5	4	6	7	7	6	1	5	4	6	4	4	6	170		
66	6	3	6	4	7	5	7	5	7	4	4	5	4	4	4	5	6	7	7	4	5	4	4	2	7	5	7	6	4	4	1	4	6	7	7	4	181		
67	5	6	6	4	6	5	6	5	6	4	7	7	4	7	6	5	6	7	7	5	7	6	6	3	6	7	7	7	6	7	3	7	7	4	7	5	209		
68	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	4	4	2	4	4	4	6	4	145		
69	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	4	4	2	4	4	4	6	4	144		
70	4	2	6	3	6	3	6	5	6	2	6	4	3	5	3	5	6	6	6	4	4	3	2	2	6	5	7	7	4	4	1	5	6	1	6	6	160		
71	5	2	6	2	7	4	7	5	6	6	4	5	4	6	2	5	6	7	6	4	1	5	3	2	7	6	7	7	2	3	3	2	4	2	7	3	163		
72	3	4	6	5	5	5	6	6	7	2	7	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	7	5	5	6	7	2	5	7	6	6	6	177		
73	3	3	6	6	5	6	6	5	7	2	6	4	3	5	4	5	6	5	4	5	6	4	2	7	7	5	6	4	7	6	3	1	1	2	2	7	166		
74	2	5	6	6	4	6	5	2	1	7	4	5	2	2	3	4	2	3	5	5	5	5	4	3	3	7	2	2	6	4	3	3	5	4	3	6	144		
75	5	6	5	3	6	5	4	4	6	4	6	7	3	7	4	2	6	6	7	6	6	5	5	3	6	7	6	5	5	7	4	6	7	3	7	5	189		
76	5	5	5	3	4	4	3	2	2	2	6	2	3	4	4	5	6	5	6	5	5	3	5	4	6	3	6	6	5	6	3	3	5	3	7	3	154		
77	3	3	5	6	7	6	5	7	7	1	7	6	5	7	1	6	2	6	3	6	5	5	2	5	5	5	7	7	5	6	2	5	6	6	7	5	182		
78	6	7	6	7	6	1	7	6	6	2	7	6	3	5	3	6	6	6	5	3	6	3	5	5	6	2	7	7	1	6	2	6	7	2	7	2	178		
79	6	6	6	4	7	4	7	7	7	4	6	6	3	5	3	6	7	5	6	3	7	7	2	5	7	2	7	7	2	7	2	7	7	7	7	7	193		
80	5	2	6	2	3	3	4	3	5	2	3	4	4	5	4	4	6	5	4	4	3	3	4	4	4	5	6	7	4	3	3	5	4	4	5	5	147		
81	5	2	5	4	5	6	6	6	5	2	4	4	3	5	2	6	3	4	3	3	5	6	6	4	6	5	4	6	2	6	4	5	4	6	5	6	163		
82	6	6	6	6	6	1	7	6	6	2	7	6	3	5	3	6	6	6	5	3	6	3	5	5	6	2	7	7	1	6	2	6	7	2	7	2	176		
83	5	2	6	4	5	6	6	6	5	2	4	4	3	5	2	6	3	4	3	2	5	6	6	4	6	5	4	6	2	6	4	5	4	6	5	6	163		

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, penerjemahan atau keperluan mendesak lainnya;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari UIN Suska Riau.

LAMPIRAN E HASIL UJI RELIABILITAS DAN DAYA DISKRIMINASI AITEM

© 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.

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Persepsi Dukungan Organisasi

Analisis 1

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	35.53	64.277	.399	.856
	35.61	60.142	.676	.822
	35.47	62.545	.513	.841
	35.40	57.901	.705	.817
	35.69	58.876	.647	.824
X6	35.63	59.627	.650	.824
X7	35.41	65.489	.497	.842
X8	35.48	60.058	.636	.826

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Organizational Citizenship Behavior

Analisis OCB 1

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O1	90.10	104.552	.425	.792
O2	89.86	107.589	.258	.800
O3	90.14	105.759	.270	.800
O4	90.25	105.118	.335	.796
O5	90.06	103.545	.250	.804
O6	89.54	104.715	.478	.791
O7	89.64	105.819	.306	.798
O8	89.81	108.670	.132	.807
O9	90.82	101.735	.438	.791
O10	89.67	103.466	.567	.788
O11	90.71	101.818	.381	.794
O12	89.76	103.868	.481	.790
O13	90.60	100.999	.395	.793
O14	89.48	106.472	.505	.793
O15	89.83	104.776	.530	.790
O16	89.67	107.149	.415	.795
O17	90.30	103.115	.428	.792
O18	90.72	100.178	.425	.791
O19	90.71	113.379	-.065	.819
O20	90.58	101.661	.408	.792
O21	90.80	111.189	.022	.814
O22	89.86	101.491	.624	.784
O23	90.13	103.214	.445	.791
O24	89.78	106.367	.419	.794

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	24

Analisis OCB 2

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
01	79.3012	97.628	.430	.827
02	79.0602	100.106	.289	.832
03	79.3494	97.401	.339	.831
04	79.4578	98.251	.335	.831
05	79.2651	96.295	.264	.839
06	78.7470	97.679	.491	.825
07	78.8434	99.304	.287	.833
08	80.0241	94.707	.451	.826
09	78.8795	96.863	.555	.823
010	79.9157	94.932	.387	.829
011	78.9639	96.865	.493	.825
012	79.8072	94.572	.383	.830
013	78.6867	99.852	.483	.827
014	79.0361	97.889	.534	.824
015	78.8795	100.010	.433	.828
016	79.5060	96.546	.417	.827
017	79.9277	93.775	.413	.828
018	79.7831	95.196	.395	.829
019	79.0602	94.911	.615	.820
020	79.3373	95.373	.501	.824
021	78.9880	99.719	.402	.829

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Kepuasan Kerja

Analisis Kepuasan Kerja 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	160.28	657.315	.580	.889
X2	160.93	671.550	.449	.891
X3	160.01	664.136	.546	.890
X4	160.96	665.616	.490	.891
X5	160.02	667.086	.600	.889
X6	160.51	681.265	.356	.893
X7	159.65	661.293	.596	.889
X8	159.93	661.797	.596	.889
X9	159.76	656.211	.682	.888
X10	161.62	690.682	.174	.897
X11	159.63	680.753	.370	.893
X12	160.21	646.710	.709	.887
X13	161.10	701.176	.102	.897
X14	160.48	655.512	.590	.889
X15	161.59	717.875	-.115	.899
X16	160.27	706.273	.040	.898
X17	159.95	707.578	.017	.898
X18	159.79	656.043	.662	.888
X19	160.27	656.668	.562	.889
X20	160.91	709.511	-.003	.898
X21	160.20	658.258	.578	.889
X22	160.40	651.799	.654	.888
X23	161.23	684.526	.275	.894
X24	161.02	674.493	.411	.892
X25	159.74	664.045	.614	.889
X26	160.41	680.740	.331	.893
X27	159.28	685.612	.311	.893
X28	159.33	669.359	.509	.890
X29	160.76	682.211	.264	.895
X30	159.91	665.067	.546	.890
X31	161.48	700.746	.098	.897
X32	160.54	659.141	.567	.889
X33	159.96	668.283	.523	.890
X34	160.45	676.621	.343	.893
X35	159.40	672.787	.514	.891
X36	160.88	675.417	.366	.893

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	36

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

Hak Cipta Dihindungi Undang-Undang

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

Analisis Kepuasan Kerja 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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	132.62	610.855	.603	.914
p2	133.27	627.754	.433	.916
p3	132.35	617.071	.576	.914
p4	133.30	619.548	.506	.915
p5	132.37	623.297	.585	.914
p6	132.85	634.991	.368	.917
p7	131.99	614.012	.631	.913
p8	132.27	618.495	.578	.914
p9	132.10	610.089	.705	.912
p10	131.98	638.765	.324	.918
p11	132.55	602.917	.705	.912
p12	132.82	609.904	.604	.914
p13	132.13	609.648	.688	.913
p14	132.61	610.908	.577	.914
p15	132.54	616.104	.548	.915
p16	132.74	608.168	.645	.913
p17	133.57	635.581	.316	.918
p18	133.37	627.963	.429	.916
p19	132.09	619.412	.612	.914
p20	132.76	633.816	.351	.918
p21	131.62	642.189	.283	.918
p22	131.67	625.187	.499	.915
p23	133.10	637.052	.261	.920
p24	132.26	617.897	.577	.914
p25	132.88	611.812	.601	.914
p26	132.30	624.931	.501	.915
p27	132.79	630.043	.358	.918
p28	131.74	629.329	.491	.916
p29	133.22	628.766	.384	.917

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	29



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.



SKALA PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Muhammad Iqbal mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya dalam tahap pengumpulan data skripsi dengan variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan subjek **karyawan generasi milenial berusia 21 sampai 40 tahun dan bekerja selama minimal 3 bulan** di tempat kerja saat ini. Keikutsertaan dalam penelitian ini bersifat sukarela. **besar harapan saya agar Anda bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

Skala ini terdiri dari beberapa bagian yang memiliki petunjuk pengisian masing-masing. Oleh sebab itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. **Anda diminta untuk mengisi semua butir di dalam kuesioner tersebut secara jujur sesuai dengan apa yang difikirkan, dirasakan, diyakini dan dilakukan.** Data pribadi yang Anda tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.

Biodata

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin (Lingkari) :

Wanita

Pria

Lama bekerja :

Apa anda memiliki bawahan? (Lingkari) :

YA

TIDAK

SKALA 1

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang mewakili kemungkinan pendapat Anda tentang pekerjaan yang dilakukan di perusahaan/organisasi Anda. Mohon tunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan anda pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan diri Anda, pilihannya adalah sebagai berikut:

(Selalu) (Sering) (Kadang-kadang) (Jarang) (Tidak Pernah)

Semua jawaban adalah benar, asalkan sesuai dengan pilhan Anda. Ceklis jawaban anda pada salah satu pilihan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, atau membuat karya tulis tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, atau membuat 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.

Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang	Jarang	Tidak Pernah
1. Saya membantu mereka yang memiliki beban kerja yang berat					
2. Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
3. Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan sepenuh hati maka saya akan mendapat bayaran yang setimpal					
4. Saya tidak membuang-buang waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele					
5. Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi rekan kerja saya					
6. Saya terus mengikut perubahan yang terjadi di dalam perusahaan/instansi					
7. Saya cenderung membesar-besarkan masalah					
8. Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting					
9. Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya					
10. Saya menghadiri acara yang tidak wajib tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan/instansi					
11. Saya membaca dan mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan perusahaan/instansi					
12. Saya membantu rekan kerja saya yang tidak masuk kantor					
13. Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya					
14. Saya bersedia menolong rekan kerja saya yang memiliki masalah terkait pekerjaan					
15. Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada yang salah					
16. Saya mengambil langkah-langkah agar terhindar dari masalah pekerjaan orang lain					
17. Kehadiran saya di tempat kerja melebihi aturan perusahaan/instansi					


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebarkan atau seluruhnya karena tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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

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

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

1	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa memengaruhi pekerjaan orang lain						
1	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan/instansi walaupun tidak ada yang mengawasi						
2	Saya membimbing rekan kerja baru meskipun tidak wajib						
2	Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggung jawab						

SKALA 2

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang mewakili kemungkinan pendapat Anda tentang pekerjaan yang dilakukan di perusahaan/organisasi Anda. Mohon tunjukkan tingkat persetujuan Anda atau ketidaksetujuan pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan diri Anda, pilihannya adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Netral (N), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS)

Semua jawaban adalah benar, asalkan sesuai dengan pilhan Anda. Ceklis jawaban anda pada salah satu pilihan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1.	Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja saya tersebut.							
2.	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan.							
3.	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya.							
4.	Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.							


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya.								
Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya								
Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya.								
Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya.								

SKALA 3

Mohon menjawab dengan memilih angka di setiap pertanyaan yang paling mendekati pendapat Anda dengan pilihan jawaban

Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Netral (N), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.							
2	Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.							
3	Alasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya .							
4	Saya merasa kurang puas dengan <i>tunjangan</i> yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.							
5	Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan							

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

22	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.								
23	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk menaikkan gaji.								
24	Apa <i>tunjangan</i> dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.								
25	Saya senang dengan atasan saya.								
26	Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.								
27	Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.								
28	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.								
29	Pekerjaan saya menyenangkan.								
30	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.								

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



© 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.

	Nama	Usia	Tipe	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
1	Alma	32	Swasta	Wanita	7 tahun
2	Alma	37	Swasta	Wanita	5 tahun
3	Alma	25	Swasta	Wanita	1 tahun
4	Alma	28	Swasta	Wanita	7 tahun
5	Alma	39	Swasta	Pria	1 tahun
6	Alma	32	Swasta	Wanita	9 tahun
7	Alma	28	Swasta	Pria	1 tahun
8	Putri Sakinah S, Pd	22	Swasta	Wanita	3 tahun
9	Alma	37	Swasta	Wanita	14 tahun
10	Alma	29	Pemerintahan	Wanita	3 tahun
11	Alma	33	Pemerintahan	Wanita	6 tahun
12	Auliya	21	Pemerintahan	Wanita	6 bulan
13	Tata	22	Pemerintahan	Wanita	8 bulan
14	Linda Magdalena	39	Pemerintahan	Wanita	9 tahun
15	Jean Apriyanti	37	Pemerintahan	Wanita	8 tahun
16	Aan	37	Pemerintahan	Pria	14 tahun
17	Rocky Gerung	35	Pemerintahan	Pria	5 tahun
18	MFA	26	Pemerintahan	Pria	4 tahun
19	FF	32	Pemerintahan	Wanita	9 tahun
20	Madi	29	Pemerintahan	Pria	3 tahun
21	Ade firman	38	Pemerintahan	Pria	8 tahun
22	Wulandari	37	Pemerintahan	Wanita	6 tahun
23	KS	23	Pemerintahan	Pria	5 bulan
24	F. hidayat	24	Pemerintahan	Pria	5 tahun
25	Fina Riza	35	Pemerintahan	Pria	15 tahun
26	Skip	39	Pemerintahan	Wanita	17 tahun
27	Alma	32	Pemerintahan	Wanita	13 tahun
28	Dea Raprika Hardy	27	Pemerintahan	Wanita	6 tahun
29	Alma	32	Pemerintahan	Wanita	7 tahun
30	Alma	40	Pemerintahan	Wanita	14 tahun
31	Alma	40	Pemerintahan	Wanita	13 tahun
32	Alma	38	Pemerintahan	Wanita	10 tahun
33	Alma	38	Pemerintahan	Wanita	12 tahun
34	Alma	39	Pemerintahan	Wanita	12 tahun
35	Alma	33	Pemerintahan	Wanita	2 tahun
36	Alma	40	Pemerintahan	Wanita	10 tahun
37	Alma	27	Pemerintahan	Wanita	3 tahun
38	Alma	36	Pemerintahan	Wanita	5 tahun
39	Alma Gusmila	25	Pemerintahan	Wanita	1 tahun
40	Alma	27	Pemerintahan	Pria	3 tahun

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

1	Hataya	28	Pemerintahan	Wanita	5 tahun
2	Ryu	30	Pemerintahan	Wanita	5 tahun
3	Sarah	28	Pemerintahan	Wanita	8 tahun
4	Latna	32	Pemerintahan	Wanita	8 tahun
5	Dace	39	Pemerintahan	Wanita	14 tahun
6	Hmi kakak	34	Pemerintahan	Wanita	8 tahun
7	Rahmat	32	Pemerintahan	Pria	6 tahun
8	Widya Sari	31	Pemerintahan	Wanita	7 tahun
9	Dun	35	Pemerintahan	Pria	11 bulan
10	Nuri Arsyantin SE	32	Pemerintahan	Wanita	8 tahun
11	Octavia	27	Pemerintahan	Wanita	6 tahun
12	Mira	38	Pemerintahan	Wanita	12 tahun
13	Yeti Santya	34	Pemerintahan	Wanita	4 tahun
14	Samul Arif	30	Pemerintahan	Pria	6 tahun
15	Rini	30	Pemerintahan	Wanita	4 tahun
16	FA	35	Pemerintahan	Wanita	15 tahun
17	NS	22	Pemerintahan	Wanita	2 tahun
18	Dewi Saputri	27	Pemerintahan	Wanita	6 bulan
19	Mona	38	Pemerintahan	Wanita	8 tahun
20	Budi Santosa SE	38	Pemerintahan	Pria	15 tahun
21	Khamila	35	Pemerintahan	Wanita	12 tahun
22	Dewi	38	Pemerintahan	Pria	15 tahun
23	Yumi	40	Pemerintahan	Wanita	10 tahun
24	Yuyun	35	Pemerintahan	Wanita	10 tahun
25	JA	35	Pemerintahan	Wanita	5 tahun
26	KF	25	Pemerintahan	Wanita	3 tahun
27	AW	29	Pemerintahan	Pria	3 tahun
28	SRI MULIAWATI, S.Pd	38	Pemerintahan	Wanita	5 tahun
29	HPRIANTI, SE	37	Pemerintahan	Wanita	9 tahun
30	RIZKY RAHMANIZAR, SE	37	Pemerintahan	Wanita	9 tahun
31	MOHD. REZA KURNIAWAN, SE,				
32	M	34	Pemerintahan	Pria	2 tahun
33	ATI PATIMAH, SE	33	Pemerintahan	Wanita	4 tahun
34	KA FITRIANA, SE	38	Pemerintahan	Wanita	9 tahun
35	H	30	Swasta	Wanita	4 tahun
36					4 tahun 6 bulan
37	Kaya	22	Swasta	Wanita	6 bulan
38	R	23	Swasta	Wanita	11 bulan
39	delya	21	Swasta	Wanita	2 Tahun
40	tria M	22	Swasta	Wanita	1 Tahun
41	na	21	Swasta	Wanita	9 bulan
42		23	Swasta	Wanita	5 bulan
43		21	Swasta	Wanita	6 bulan

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

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

2	Hak	23	Swasta	Wanita	3 bulan
3	da	22	Swasta	Wanita	1 Tahun
4	ai	22	Swasta	Wanita	3 Bulan
5	tan	20	Swasta	Wanita	7 bulan
6	H	23	Swasta	Pria	3 bulan
7	Ado Erlangga	22	Swasta	Pria	2 tahun
8	ai	24	Swasta	Wanita	6 bulan
9	R	22	Swasta	Pria	1 tahun
0	utra	24	Swasta	Wanita	3 bulan
1	L	22	Swasta	Pria	10 bulan
2	S	22	Swasta	Pria	4 bulan
3	anda	21	Swasta	Wanita	6 bulan
4	u	25	Swasta	Pria	2 tahun
5	a	22	Swasta	Pria	3 bulan
6	R	22	Swasta	Wanita	3 bulan
7	ra	27	Swasta	Wanita	5 bulan
8	Syifa	23	Swasta	Wanita	5 Tahun
9	PB	22	Swasta	Pria	1 Tahun
100	G	26	Swasta	Pria	2 tahun

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

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



LAMPIRAN H TABULASI DATA PENELITIAN

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.



Tabulasi Riset Data OCB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univers

OCB 1	OCB 2	OCB 3	OCB 4	OCB 5	OCB 6	OCB 7	OCB 8	OCB 9	OCB 10	OCB 11	OCB 12	OCB 13	OCB 14	OCB 15	OCB 16	OCB 17	OCB 18	OCB 19	OCB 20	OCB 21	TOTAL
4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	90
3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	83
4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98
4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	90
4	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	93
3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	2	4	5	4	2	4	4	4	4	5	84
3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	2	4	4	2	5	88
3	5	2	2	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	1	2	4	2	5	72
3	5	2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	92
5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	94
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	89
3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	83
5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5	4	90
2	3	3	4	4	3	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	82
4	4	2	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	88
4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	1	4	4	4	4	4	78
5	3	3	3	5	5	5	2	3	2	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	83
3	4	1	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	5	5	5	1	3	5	3	3	78
5	5	1	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	94
3	5	2	5	5	5	5	3	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	90
4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	93
3	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	84
4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	5	4	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	85
4	4	4	4	5	5	5	2	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83
3	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92

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



28	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	81
29	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	85
30	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	5	91
31	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	90
32	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	98
33	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	99
34	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	92
35	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	5	4	86
36	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	83
37	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	97
38	4	5	5	4	4	4	5	2	4	2	5	4	4	3	4	5	3	5	4	84
39	3	5	1	5	5	1	5	5	5	5	3	1	5	1	3	3	5	3	5	77
40	4	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	82
41	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	93
42	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	84
43	4	4	4	3	5	5	5	2	5	2	4	3	4	4	3	3	3	5	4	78
44	3	4	3	3	4	5	5	2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	76
45	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	79
46	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	94
47	3	4	3	4	4	3	5	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	73
48	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	84
49	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	89
50	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	92
51	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	94
52	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	78
53	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
54	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	94
55	3	2	5	4	5	5	5	2	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	81
56	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	94
57	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	92
58	4	4	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	78
59	4	5	2	5	5	4	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	1	4	5	87
60	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	1	5	5	5	5	4	4	5	94

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univers

- 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 disertasi atau sejenisnya, dengan mencantumkan sumber kutipan.
- 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.



61	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	93
62	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	95
63	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	88
64	3	4	4	3	5	4	5	2	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	83
65	5	5	3	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	83
66	4	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	92
67	5	5	3	5	3	5	5	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	83
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
69	5	5	5	4	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	92
70	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	85
71	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	87
72	4	5	4	3	1	4	5	3	5	2	4	1	5	5	4	4	5	4	4	4	4	80
73	3	5	3	2	4	5	4	4	5	1	3	4	4	4	4	2	4	3	3	5	5	77
74	3	5	3	1	1	5	5	4	5	1	4	4	5	4	2	1	1	1	1	1	1	62
75	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	87
76	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	86
77	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	98
78	5	5	5	4	1	5	5	3	5	3	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	84
79	4	3	4	2	5	4	3	3	4	2	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	3	78
80	4	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	4	5	5	3	3	4	2	4	86
81	2	1	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	5	3	5	75
82	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	92
83	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	1	4	5	4	4	85
84	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	5	4	4	4	2	4	4	2	4	73
85	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	2	5	5	4	4	83
86	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
87	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	81
88	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	100
89	5	5	1	1	5	5	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	82
90	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	2	2	4	4	4	90
91	3	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	85
92	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	90
93	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univers

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



94	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	92	
93	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	69
92	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	84
91	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	83
90	3	3	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	80
89	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	85
88	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	84

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univers

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, penerjemahan atau keperluan resmi yang lain.
- 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 dari UIN Suska Riau.



Tabulasi Data Riset Persepsi Dukungan Organisasi

Subjek	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	TOTAL
1	6	5	5	6	5	6	5	6	44
2	6	5	5	6	4	6	5	6	43
3	4	3	3	3	3	3	3	4	26
4	3	2	1	1	4	1	7	4	23
5	6	5	6	6	6	6	6	5	46
6	6	7	7	6	7	6	7	6	52
7	3	5	4	3	4	4	4	4	31
8	7	7	7	6	7	6	7	7	54
9	6	5	4	3	5	4	4	4	35
10	5	5	7	5	2	5	4	5	38
11	6	4	6	7	6	5	4	5	43
12	4	7	6	5	4	4	4	4	38
13	4	4	7	4	4	4	6	4	37
14	6	7	7	7	7	7	7	2	50
15	6	6	6	5	5	5	6	6	45
16	6	5	3	4	4	6	5	4	37
17	6	5	6	3	4	3	5	5	37
18	4	4	5	5	3	3	5	5	34
19	4	5	4	4	4	4	4	4	33
20	7	6	2	6	2	6	7	6	42
21	5	5	7	3	2	5	2	5	34
22	6	5	6	5	5	1	4	6	38
23	6	6	6	6	7	6	6	6	49
24	4	6	6	5	3	4	4	4	36
25	6	6	6	6	7	6	6	6	49
26	4	5	5	4	4	4	5	4	35
27	6	4	6	4	4	6	6	4	40
28	5	5	6	5	3	3	5	3	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

29	6	6	6	7	7	6	6	6	50
30	5	6	6	6	6	6	6	6	47
31	6	6	6	6	6	6	6	6	48
32	6	5	5	6	5	6	6	4	43
33	6	6	6	4	6	5	6	4	43
34	4	6	6	7	6	4	6	6	45
35	6	6	4	6	4	6	5	4	41
36	5	5	6	5	4	6	5	4	40
37	6	6	6	6	6	1	4	2	37
38	6	6	7	6	7	6	7	6	51
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	6	4	4	6	2	6	4	6	38
41	4	3	4	4	5	6	2	6	34
42	6	6	4	4	4	4	4	4	36
43	3	6	6	6	6	3	7	3	40
44	3	6	6	6	6	3	7	3	40
45	6	6	5	5	6	4	4	6	42
46	7	7	6	7	7	4	6	5	49
47	6	5	5	6	5	6	5	6	44
48	6	6	6	6	6	6	6	6	48
49	7	7	7	7	7	7	7	7	56
50	5	3	6	5	6	5	6	6	42
51	7	6	6	6	6	6	7	6	50
52	4	4	4	3	3	4	3	4	29
53	3	4	3	2	3	3	2	4	24
54	7	6	6	7	6	7	6	7	52
55	6	6	5	5	6	4	6	4	42
56	6	4	6	4	5	6	4	4	39
57	5	5	5	3	5	3	6	6	38
58	4	6	6	4	6	5	6	5	42
59	6	5	7	6	6	6	6	6	48
60	7	7	7	7	7	7	7	6	55
61	6	5	5	1	2	1	2	4	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

62	4	1	7	7	7	7	7	6	46
63	6	4	4	6	4	6	4	5	39
64	4	6	7	4	7	6	5	4	43
65	6	4	5	5	4	4	4	4	36
66	4	3	4	2	6	2	6	2	29
67	6	4	4	6	2	6	4	6	38
68	6	6	5	6	5	6	5	6	45
69	7	7	6	7	6	7	7	7	54
70	6	2	4	5	5	5	5	5	37
71	6	6	6	6	6	6	6	6	48
72	6	5	5	7	5	6	3	6	43
73	3	2	3	2	2	3	3	3	21
74	6	7	6	6	5	5	6	6	47
75	5	6	6	5	6	6	5	6	45
76	6	5	5	5	4	5	5	6	41
77	7	1	1	7	1	7	1	7	32
78	7	6	7	6	6	6	6	6	50
79	6	5	5	4	4	5	5	4	38
80	6	5	6	6	6	4	6	4	43
81	7	4	5	7	4	7	5	6	45
82	6	6	5	7	2	6	6	6	44
83	5	5	6	6	6	6	5	7	46
84	6	6	6	4	6	6	6	6	46
85	6	6	6	6	6	6	5	5	46
86	6	2	2	6	2	6	2	6	32
87	6	5	5	6	5	6	4	5	42
88	6	7	7	1	6	7	7	7	48
89	1	7	7	7	7	7	7	7	50
90	7	6	5	6	6	7	6	7	50
91	3	5	5	3	5	3	5	3	32
92	6	6	7	6	6	6	6	6	49
93	7	2	7	6	6	6	2	6	42
94	3	2	2	2	2	3	5	5	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

95	6	2	2	6	4	6	5	6	37
96	6	5	5	5	5	6	5	6	43
97	4	3	4	5	3	4	4	5	32
98	6	6	6	6	5	2	6	6	43
99	6	6	4	5	6	6	5	5	43
100	6	2	5	5	6	5	5	6	40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Tabulasi Data Riset Kepuasan Kerja

	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	M 13	M 14	M 15	M 16	M 17	M 18	M 19	M 20	M 21	M 22	M 23	M 24	M 25	M 26	M 27	M 28	M 29	TOTAL
6	5	6	2	6	5	6	5	6	6	5	2	6	6	6	3	3	5	7	6	7	7	5	6	2	6	6	7	5	153	
5	2	6	4	6	5	6	5	6	6	5	2	5	5	5	6	5	5	6	5	7	5	2	6	5	6	6	6	6	149	
1	3	6	2	4	4	5	7	5	5	7	6	6	2	4	3	2	4	6	3	7	6	4	6	4	6	3	6	4	131	
1	7	4	7	2	4	7	1	6	6	7	7	7	2	4	1	7	2	6	7	7	7	1	6	7	6	7	7	4	147	
6	5	6	5	6	5	6	3	6	7	6	6	6	6	6	5	3	3	7	5	6	6	5	6	5	6	7	6	6	161	
3	5	6	5	6	5	6	2	6	6	7	7	7	7	7	5	3	2	7	3	6	2	6	6	6	6	6	6	6	155	
2	4	4	3	3	4	6	3	3	3	4	4	4	2	4	1	2	2	6	5	3	1	2	3	5	3	4	4	4	98	
4	4	7	3	6	7	4	7	6	6	6	6	7	7	7	6	4	4	6	7	7	7	7	6	7	6	7	7	6	174	
4	6	3	4	4	3	7	4	6	6	7	5	6	6	6	5	6	2	4	4	4	6	2	6	4	6	6	7	5	144	
5	1	6	4	4	6	7	2	3	6	6	6	6	6	4	5	3	3	6	7	7	5	3	5	3	6	6	6	2	139	
2	6	2	7	4	2	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	7	4	5	2	6	5	7	4	4	5	4	4	4	128	
4	4	5	7	4	4	4	7	4	4	7	5	7	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	143	
4	4	6	6	2	4	4	7	4	4	7	7	7	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	138	
14	6	2	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	7	1	7	7	1	2	6	7	6	6	7	6	7	6	7	7	172	
15	4	4	3	5	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	7	4	4	4	1	4	4	1	7	7	4	4	2	110	
16	4	4	6	4	4	4	6	5	4	4	4	6	6	6	6	4	4	6	6	4	1	4	4	6	6	4	6	6	140	
17	2	5	6	6	2	6	5	6	5	5	7	7	7	7	3	4	4	4	6	4	6	4	7	6	4	4	4	4	144	
18	5	2	4	6	5	5	3	3	3	2	3	3	3	5	2	2	6	1	5	3	5	3	7	5	5	3	7	3	115	
19	4	4	6	4	4	4	7	4	4	4	4	4	6	4	6	4	6	4	7	4	4	4	4	6	4	4	4	6	136	
20	4	4	6	2	6	4	7	6	6	4	7	7	7	7	6	2	3	7	1	7	4	4	7	7	4	6	7	7	156	
21	5	1	6	4	4	5	7	2	3	6	3	3	3	3	5	5	3	3	6	6	7	5	3	5	3	5	3	5	122	
22	2	7	1	4	3	5	1	5	2	5	7	7	4	2	5	3	7	3	3	2	6	1	7	3	5	3	6	1	113	
23	3	6	6	4	4	6	4	6	6	7	7	2	7	7	6	4	4	6	6	7	4	4	4	6	4	5	6	6	151	
24	4	4	6	4	4	6	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	6	126	
25	3	6	6	4	4	6	4	6	6	7	7	2	7	7	6	4	4	6	6	7	4	4	4	6	4	5	6	4	149	
26	6	4	4	6	4	6	6	6	5	4	4	4	6	4	4	6	4	6	6	4	6	4	6	4	6	4	4	4	141	
4	5	6	6	4	4	7	7	4	4	6	6	7	7	7	4	4	4	4	4	5	7	6	4	6	5	5	7	7	157	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



61	6	2	6	3	6	6	6	2	1	7	2	4	7	7	6	1	7	7	4	6	6	7	7	4	4	7	1	4	4	140	
62	7	7	7	7	7	3	7	4	2	5	6	3	4	6	3	3	6	5	6	3	4	5	3	3	2	2	3	3	4	135	
63	6	4	6	4	6	4	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	7	5	7	134		
64	6	4	6	4	6	5	4	6	4	6	4	6	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	7	6	5	6	7	6	5	159	
65	6	4	4	4	4	4	4	7	4	4	7	6	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
66	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	6	6	6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
67	6	2	6	4	6	4	4	6	4	6	6	6	4	6	6	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
68	6	6	6	5	6	2	6	5	6	6	5	5	5	6	5	6	5	3	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	156	
69	1	7	6	6	6	4	7	6	1	7	7	7	7	6	6	7	5	5	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	5	173	
70	6	3	6	5	5	5	6	4	7	4	6	5	5	5	6	6	4	4	6	4	6	5	2	6	5	4	7	6	3	146	
71	6	4	6	4	4	3	7	5	6	6	6	2	5	5	6	6	5	2	7	5	7	6	6	7	6	7	6	6	5	156	
72	6	2	5	2	5	2	6	3	6	6	2	3	2	2	2	5	2	2	6	2	6	6	3	5	3	4	2	6	2	108	
73	1	2	5	2	5	6	6	5	7	6	4	3	2	1	2	1	2	1	6	5	3	2	1	3	5	3	2	4	2	97	
74	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	2	4	6	3	6	6	6	6	5	2	7	7	2	150	
75	6	4	6	3	6	3	5	5	6	5	6	3	5	5	5	5	4	2	6	3	5	6	4	5	3	5	6	6	5	138	
76	6	5	5	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	5	6	5	3	5	5	6	6	5	4	5	6	6	5	5	154	
77	7	1	7	2	6	2	6	1	7	7	1	1	2	2	2	6	1	1	7	1	7	7	1	7	1	7	1	7	1	109	
78	7	2	7	4	6	5	7	5	7	7	7	7	2	6	1	6	4	3	7	1	5	4	6	7	6	3	7	4	3	146	
79	4	3	7	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	6	5	4	3	3	7	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	125	
80	6	4	7	6	6	6	5	6	6	7	3	5	7	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	3	166
81	6	3	6	5	7	3	7	4	6	6	6	5	5	5	5	4	1	2	6	2	6	6	4	6	5	5	4	5	3	138	
82	6	2	7	1	6	2	6	1	7	6	6	1	3	2	6	6	2	2	7	2	7	6	2	6	2	7	2	6	1	120	
83	7	5	6	3	5	6	6	6	7	7	7	5	5	6	6	3	3	2	7	5	6	7	5	6	6	6	6	6	5	160	
84	4	4	6	4	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	4	4	6	6	4	6	4	6	6	4	4	6	6	3	151	
85	6	2	7	4	5	2	6	5	6	4	6	6	6	4	6	3	5	5	6	5	5	5	3	7	5	3	6	5	4	142	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	3	5	3	5	116	
87	7	3	7	1	6	6	6	3	5	7	7	7	5	5	5	5	4	3	5	3	6	7	7	5	7	5	7	5	3	152	
88	7	7	6	7	6	1	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	1	2	6	6	7	7	1	6	2	6	7	7	7	168	
89	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1	7	7	1	1	7	7	7	1	7	1	7	161	
90	7	2	7	6	7	1	7	7	6	7	6	1	7	7	6	5	3	6	6	7	6	3	3	6	7	7	6	6	7	162	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	6	2	6	2	4	2	4	2	114	
92	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	169	
93	7	2	7	3	6	5	7	4	6	5	6	2	4	4	3	5	2	1	6	1	6	5	3	7	1	5	3	6	4	126	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

94	3	6	6	3	5	5	6	5	6	3	6	3	6	3	7	6	3	3	6	3	6	6	6	6	5	6	7	6	3	145
95	4	2	6	2	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	3	111	
96	5	5	6	5	5	4	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	4	3	6	6	4	4	5	6	5	6	5	6	3	150
97	5	4	6	4	5	4	6	5	4	6	5	5	4	5	4	4	3	6	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	133	
98	6	5	6	5	6	5	4	5	3	6	6	6	6	5	6	4	2	4	6	6	6	4	6	6	6	3	7	5	151	
99	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	4	5	4	6	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	153
100	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	6	5	4	5	6	4	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	158



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





LAMPIRAN I HASIL UJI ASUMSI KLASIK

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

1. Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Persepsi	Between Groups	(Combined)	1300.526	29	44.846	.816	.724
		Linearity	99.471	1	99.471	1.810	.183
		Deviation from Linearity	1201.055	28	42.895	.780	.764
	Within Groups		3847.474	70	54.964		
	Total		5148.000	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kelelahan	Between Groups	(Combined)	3471.833	62	55.997	1.236	.246
		Linearity	371.121	1	371.121	8.192	.007
		Deviation from Linearity	3100.712	61	50.831	1.122	.358
	Within Groups		1676.167	37	45.302		
	Total		5148.000	99			

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.36273747
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.046
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



3.

Uji Multikolinearitas
Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	75.699	8.645		8.756	.000		
	persepsi	1.655	.207	.628	7.984	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	72.233	5.241		13.781	.000		
	persepsi	-.047	.121	-.049	-.388	.699	.606	1.650
	Kepuasan	.109	.046	.299	2.382	.019	.606	1.650

a. Dependent Variable: OCB

4. **Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.348	3.247		2.571	.012
	persepsi	-.061	.075	-.105	-.811	.419
	Kepuasan	-.003	.028	-.014	-.112	.911

a. Dependent Variable: Abs_res2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LAMPIRAN J HASIL UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS TAMBAHAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

```

ROUTINE MATRIX procedure:
***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****
                Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
                Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3
*****
Model      : 4
Y          : ocb
X          : persepsi
M          : kepuasan
Sample
Size      : 100
*****
OUTCOME VARIABLE:
    kepuasan
Model Summary
      R          R-sq      MSE          F          df1          df2          p
      ,6278      ,3941    238,4220    63,7375    1,0000    98,0000    ,0000

Model
      coeff      se          t          p          LLCI          ULCI
constant    75,6993    8,6453    8,7561    ,0000    58,5430    92,8557
persepsi     1,6547    ,2073    7,9836    ,0000    1,2434    2,0661

Standardized coefficients
      coeff
persepsi     ,6278
*****
OUTCOME VARIABLE:
    ocb
Model Summary
    
```



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, penerjemahan atau keperluan resmi yang lain.
 - 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.

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2712	,0735	49,1697	3,8493	2,0000	97,0000	,0246

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	72,2327	5,2415	13,7811	,0000	61,8299	82,6356
persepsi	-,0470	,1209	-,3884	,6986	-,2870	,1930
kepuasan	,1093	,0459	2,3823	,0192	,0182	,2003

Standardized coefficients

	coeff
persepsi	-,0488
kepuasan	,2991

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

cb

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1390	,0193	51,5156	1,9309	1,0000	98,0000	,1678

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	80,5057	4,0186	20,0332	,0000	72,5308	88,4805
persepsi	,1339	,0963	1,3896	,1678	-,0573	,3251

Standardized coefficients

	coeff
persepsi	,1390

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
,1339	,0963	1,3896	,1678	-,0573	,3251	,1390

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
--------	----	---	---	------	------	-------



-,0470 ,1209 -,3884 ,6986 -,2870 ,1930 -,0488

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
kepuasan	,1808	,0790	,0221	,3407

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
kepuasan	,1878	,0828	,0248	,3484

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

--- END MATRIX ---

Analisis Perbedaan OCB pada sektor Kerja

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Hasil	Equal variances assumed	1.524	.220	-.982	98	.328	-1.47569	1.50258	-4.45752	1.50613
	Equal variances not assumed			-.895	55.365	.375	-1.47569	1.64826	-4.77839	1.82700

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

LAMPIRAN K SURAT PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU
BADAN PENDAPATAN DAERAH**

Jl. Jend. Sudirman No. 6 Simpang Tiga Pekanbaru 28284
Telp. (0761) 859750, 859751, 859752, 859754, 859756 Fax. (0761) 859750, 859755
Website : www.badanpendapatan.riau.go.id



NOTA DINAS

Kepada : KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
Dari : Pih. SEKRETARIS BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU
Nomor : 071/NDD/BAPENDAI.1/0656
Tanggal : 17 Mei 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pelaksanaan Kegiatan Riset/ Pra Riset atas nama Muhammad Iqbal
Tembusan : -

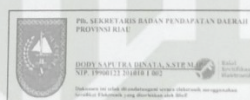
Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/0 tanggal 20 Februari 2023 hal Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk bahan Riset, bersama ini diharapkan kepada saudara untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dan pengisian lembaran kuesioner.

Adapun nama mahasiswa yang bersangkutan yaitu :

Nama : MUHAMMAD IQBAL
NIM / KTP : 11960114846
Program Studi : PSIKOLOGI
Jenjang : S1

Judul Penelitian : HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI MEDIASI KEPUASAAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.



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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/0
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau, Nomor : B-475E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2023 Tanggal 2 Maret 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | MUHAMMAD IQBAL |
| 2. NIM / KTP | : | 11960114846 |
| 3. Program Studi | : | PSIKOLOGI |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | JALAN UMBAN SARI ATAS. PERUM. RUMBAL RESIDANCE BLOK D NO. 6 PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL |
| 7. Lokasi Penelitian | : | <ol style="list-style-type: none"> 1. PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA 2. PT. WALENTINDO SETIA PERSADA 3. PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU 4. PT. ANGKASA PURA II BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II 5. DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU 6. DINAS KESEHATAN PROVINSI RIAU 7. DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 14 Maret 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera
3. Pimpinan PT. Walentindo Setia Persada
4. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

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.



YAYASAN DINIYAH MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) DINIYAH PUTERI AKREDITASI : A

NOMOR STATISTIK : 121214710004 NOMOR NPSN : 10499308
Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 100 B RT. 01 RW. 02 Kel. Kampung Melayu Kampung Melayu Kec. Sukajadi
Kode : 28124 – Pekanbaru – Riau
Tlp : (0761) 7077273 Email : diniyahputeripekanbaru@gmail.com Website : www.mtsdiniyahputeripekanbaru.sch.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Nomor : 370/A2-Ts/DP/V/2023

Kepala Madrasah Tsanawiyah Diniyah Puteri Pekanbaru, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Muhammad Iqbal
NIM	: 11960114846
Prodi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Universitas	: UIN Suska Riau

Dengan ini menerangkan bahwa yang namanya tersebut telah selesai melakukan Riset di MTs Diniyah Puteri Pekanbaru. Dengan Judul :

“ HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENNSHIP BEHAVIOR DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL ”.

Pekanbaru, 05 Mei 2023
Kepala MTs Diniyah Puteri Pekanbaru



SARBIANG Ag
NIP. 1960050009040

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PROVINSI RIAU
DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG,
PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
 Jalan SM. Amin No. 92 Telp. (0761) 564550 - 564535 - 564541 Fax. (0761) 564547 - 564407
 PEKANBARU - 28292

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 423/KET/PUPRPKPP/SEKRE/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau, dengan ini menerangkan sbb :


Nama	: MUHAMMAD IQBAL
N I M	: 11960114846
Jurusan/Prodi	: Psikologo
Jenjang Pendidikan	: S1 (Strata 1)
Alamat	: Jl. Umban Sari Atas,Perum Rumbai Residence Blok D No. 6 Pekanbaru
Judul Penelitian	: HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL.

Adalah Mahasiswa Fakultas Psikologo UIN SUSKA Riau, yang telah melaksanakan Penelitian dan Pengumpulan Data pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau,

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 21 Maret 2023

A.n. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM,
 PENATAAN RUANG, KAWASAN
 PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
 PROVINSI RIAU
 Sekretaris,


ARDI IRFANDI, ST.,MM
 Pembina (IV/a)
 NIP. 19771127 200212 1 004

UIN SUSKA RIAU

Tembusan : Kepada Yth,
 1. Arsip

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.

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 Jl. Pepaya No. 57-59 Telp. / Fax. 8657049 Email :disnakertrans@riau.go.id
PEKANBARU

Pekanbaru, 29 Mei 2023

Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Psikologi
 UIN Suska Riau Pekanbaru
 di - Pekanbaru


Nomor : 423 /Disnakertrans.Ses/1404
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Kegiatan Riset / Penelitian

Menindaklanjuti Rekomendasi Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZI-RISSET/0 Tanggal 14 Maret 2023 tentang Pelaksanaan Riset / Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk bahan Skripsi, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa Saudara yaitu:

Nama : MUHAMMAD IQBAL
 NIM : 11960114846
 Program Studi : PSIKOLOGI
 Judul : HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL


Dengan ini disampaikan bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan Penelitian/Riset di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Demikian untuk di maklumi dan menjadi perhatian atas kerjasamanya di ucapkan terimakasih.

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU,

 H. AHMAD FADILLAH, SE
 Pembina Tingkat I (IV/b)
 NIP. 19670304 199803 1 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



YAYASAN DINIYAH

MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI

AKREDITASI : A

NSM :131.2.14.71.0001 NPSN : 10498813

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 Telp. (0761) 7870309 HP. 0813 7101 3460

Email : tatausaha@madppku.sch.id/Facebook: MA Diniyah Puteri Pekanbaru

Website :http://www.madppku.sch.id

Nomor : 152/A2-AL/DP/V/2023
 Lampiran : -
 Hal : Balasan Izin Riset

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Psikologi
 UIN Suska Riau
 Di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh,

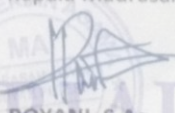
Salam dan doa kami, semoga Bapak diberi kesehatan, Rahmat dan keberkahan oleh Allah SWT dan senantiasa sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

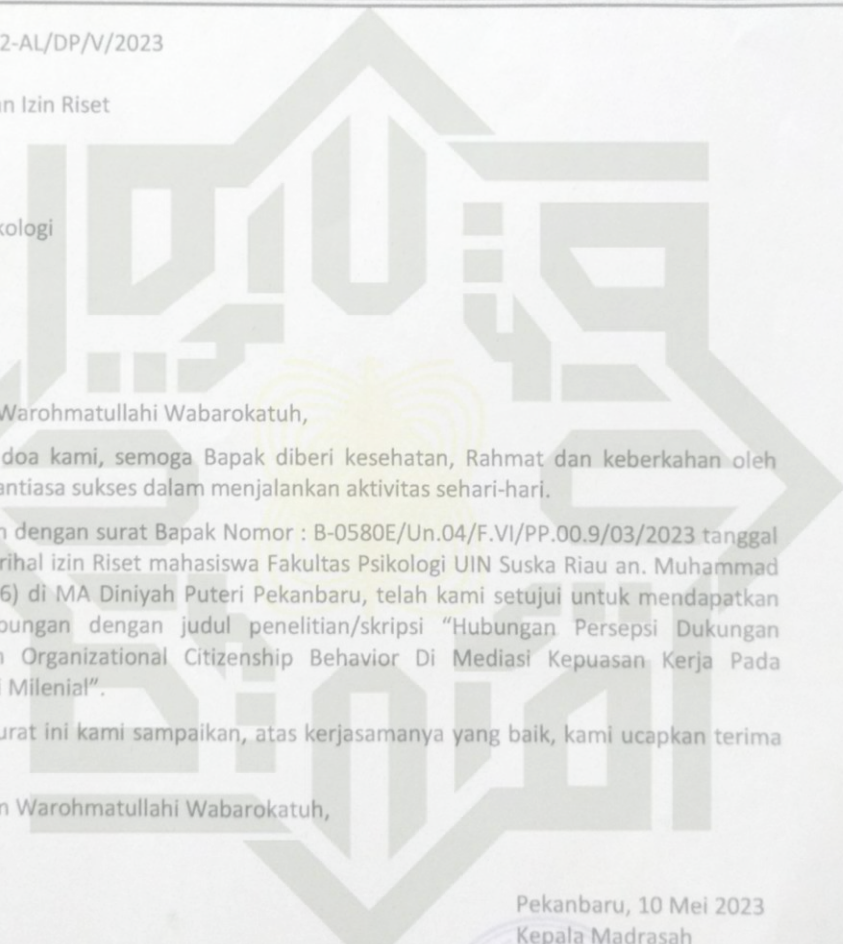
Sehubungan dengan surat Bapak Nomor : B-0580E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2023 tanggal 29 Maret 2023, perihal izin Riset mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Suska Riau an. Muhammad Iqbal (11960114846) di MA Diniyah Puteri Pekanbaru, telah kami setuju untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian/skripsi "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial".

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh,

Pekanbaru, 10 Mei 2023
 Kepala Madrasah


ROYANI, S.Ag
 NPK.6752800038087



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.

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN
JL. CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. 076122552 / 076121553
PEKANBARU

Pekanbaru, 22 MAY 2023

Nomor : 800/Disdik/1.3/2023/ 13548
Sifat : Biasa
Lampiran :
Hal : Izin Riset / Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi UIN
Suska Riau
di-
Tempat

Berkenaan dengan Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/0 Tanggal 14 Maret 2023 Perihal Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:


Nama : MUHAMMAD IQBAL
NIM/KTP : 11960114846
Program Studi : PSIKOLOGI
Jenjang : S1
Alamat : PEKANBARU
Judul Penelitian : HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL
Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan dihitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI RIAU
SEKRETARIS


TATI LINDAWATI, SH, M.Si
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19660717 198603 2 002

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

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
 Jalan Pepaya Nomor 67 Telp. (0761) 40311, 40312 Fax 40313
 e-mail : dp3ap2kb@riau.go.id / website : dp3ap2kb.riau.go.id
PEKANBARU-RIAU Kode Pos : 28126

Pekanbaru, 23 Mei 2023

Nomor : 071/DP3AP2KB/ 382.
 Lampiran : -
 Hal : Izin Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk bahan Skripsi. An. Muhammad Iqbal.

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Psikologi Universitas
 UIN Suska Riau
 Di -
Pekanbaru


Sehubungan Surat dari Dinas PMPTSP Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET /0 tanggal 20 Februari 2023 Tentang : Pelaksanaan kegiatan riset/ Pra riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi, bersama ini kami sampaikan bahwa :

N a m a : Muhammad Iqbal
N I M : 19601148146
Program Studi : Psikologi
Jenjang : S1
Judul Penelitian : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior di Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial*

Untuk ini kami mengizinkan nama yang tersebut diatas melakukan Riset dalam rangka penyelesaian penyusunan dan pengumpulan Data untuk bahan Skripsi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau.

Demikian hal ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
 PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK,
 DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI RIAU


Hj. FARIZA.SH.MH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19661226 198701 2 003

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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/0
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau, Nomor : B-401E/Un.04/F.V/PP.00.9/02/2023 Tanggal 17 Februari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

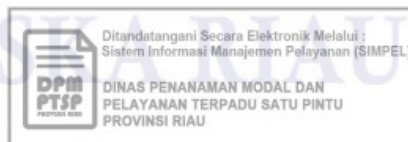
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : MUHAMMAD IQBAL |
| 2. NIM / KTP | : 11960114846 |
| 3. Program Studi | : PSIKOLOGI |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : JLN. UMBAN SARI ATAS, PERUM. RUMBAI RESIDANCE BLOK D NO.6 PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL |
| 7. Lokasi Penelitian | : 1. BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU
2. BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN ASET DAERAH PROVINSI RIAU
3. DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI RIAU
4. DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI RIAU
5. DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI RIAU
6. KANTOR PERTANAHAN KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 20 Februari 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIODATA PENELITI

Nama : Muhammad Iqbal
 Tempat, Tanggal Lahir : Pekanbaru, 24 November 2022
 Alamat : Jln. Umban Sari Atas Perum. Rumbai Residence
 D-No. 4
 No. HP : 083864658824 (WA)
 Email : iqbalmuhammad2411@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

No	Jenjang Pendidikan	Tahun Ajaran
1	SDN 86 PEKANBARU	2007-2013
2	SMPN 6 PEKANBARU	2013-2016
3	SMAN 3 PEKANBARU	2016-2019
4	PSIKOLOGI S1-UIN SUSKA RIAU	2019-2023

Riwayat Organisasi:

No	Jenjang Pendidikan	Jabatan	Tahun Ajaran
1	OSIS SMAN 3 PEKANBARU	Ketua OSIS	2017-2018
2	DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI	Staf PSDM	2021-2022
3	Psychology English Center	Coordinator HR	2021-2023
4	Refugees Empowerment Centre	Staf Education	2023-2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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