

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Jenis Kelamin

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

Farah Salsabila Lubis

NIM. 11960124724

UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Jenis Kelamin

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi (S1)



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

Farah Salsabila Lubis

NIM. 11960124724

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

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 Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Jenis Kelamin

SKRIPSI

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

Farah Salsabila Lubis

11960124724

Pekanbaru, 8 Januari 2024

Pembimbing,



Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog

NIP. 198210182009012 007

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : Farah Salsabila Lubis
NIM : 11960124724
Judul Skripsi : Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru ditinjau dari Jenis Kelamin

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

Hari / Tanggal : Rabu / 24 January 2024
Bertepatan dengan : 12 RABUL 1445

TIM PENGUJI

 (.....)	Ketua, Dr. Kurnadi, M.Pd NIP. 1967 12 09 5 031 001
 (.....)	Sekretaris, Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi NIP. 1982 08 20 09 012 007
 (.....)	Penguji I, Linda Aryani, M.Si NIP. 1974 02 12 2007 102 002
 (.....)	Penguji II, H. Jhon Hervanto, M.Si NIP. 1970 10 30 1999 031 024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatrah Salabila Lubis
NIM : 11960124724
Tempat/ Tgl. Lahir : Medan, 26 Oktober 2001
Fakultas/Pascasarjana : Psikologi
Prodi : Psikologi

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

Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB)
dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang
Pekanbaru Ditinjau dari jenis kelamin

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

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

Pekanbaru, 01 Februari 2024

Yang membuat pernyataan


Fatrah Salabila Lubis
NIM. 11960124724

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

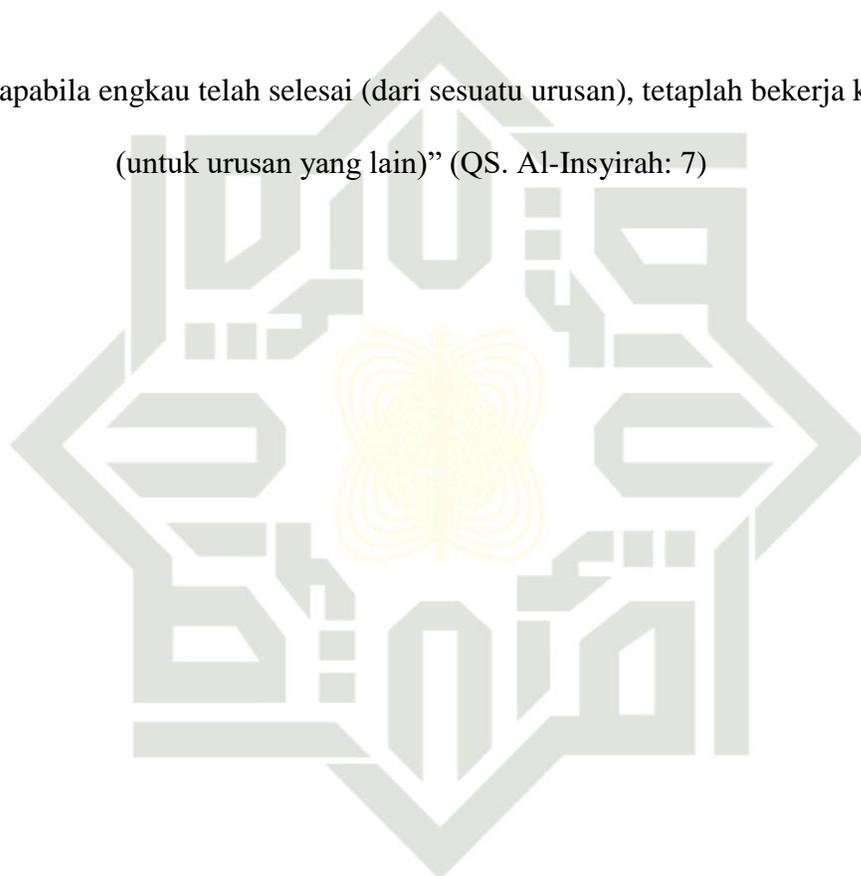
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5)

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras
(untuk urusan yang lain)” (QS. Al-Insyirah: 7)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamiin rasa syukur yang selalu diucapkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala nikmat dan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang dipersembahkan kepada:

Keluarga Ku Tercinta

Ayah, bunda, dan kedua abang peneliti yang telah memberikan dukungan, semangat, serta doa dan kasih sayang sehingga terselesaikannya skripsi ini.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi'l'alamin, puji syukur kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Mu, serta seluruh pertolongan-Mu, yang tiada kekuatan kecuali hanya dari-Mu yang telah memberikanku kekuatan, ketekunan, keseriusan, dan kemampuan yang menuntunku untuk sampai pada tujuan. Atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan yang berjudul “Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Jenis Kelamin”. Tidak lupa untuk selalu bershawat dan salam kepada Rasulullah SAW.

Terselesaikannya skripsi ini tidak luput dari bantuan pihak-pihak lainnya. Oleh karena itu, peneliti dengan segenap kerendahan hati mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si. selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Vivik Shofiah, M.Si, selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Yuslenita Muda, S.Si., M.Sc.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Sri Wahyuni, M.A., M.Psi., Psikolog. selaku Ketua Prodi S1 Fakultas Psikologi dan Ibu Ricca Angraini Munthe, S.Psi., M.A. selaku Sekretaris Prodi S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Terima kasih kepada Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog selaku dosen dan pembimbing skripsi. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas semangat, energi positif, dan waktu luang ibu untuk membantu membimbing peneliti dalam mengerjakan skripsi.

6. Terima kasih kepada ibu Linda Aryani, M. Si dan bapak Jhon Herwanto, M. Si. selaku penguji skripsi sudah memberikan nasehat, saran, dan motivasi sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi dengan baik

Terima kasih kepada seluruh staff Akademik, Umum, Tata Usaha dan Perpustakaan Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah melayani segala keperluan peneliti selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

Terima kasih kepada ketua HMI cabang Pekanbaru yaitu kanda Novriansyah, S.Pd. dan seluruh pengurus yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di HMI cabang Pekanbaru.

Terima kasih kepada Ayah, Bunda dan kedua abang kandung peneliti yang tidak berhenti mendoakan peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan ini serta motivasi yang tidak henti hentinya peneliti dapatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Terima kasih kepada Luthfia Erfani dan Karmila Rahim sebagai sahabat peneliti yang selalu menemani dan membantu peneliti dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.

11. Seluruh pihak yang banyak membantu dan memperlancar penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik yang menyangkut materi maupun tata bahasa. Namun demikian, peneliti telah berusaha dengan maksimal sesuai dengan batas kemampuan yang peneliti miliki agar penulisan skripsi ini dapat mencapai kesempurnaan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dengan demikian peneliti berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya, *Aamiin Allahumma Amin.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 10 Januari 2024

Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

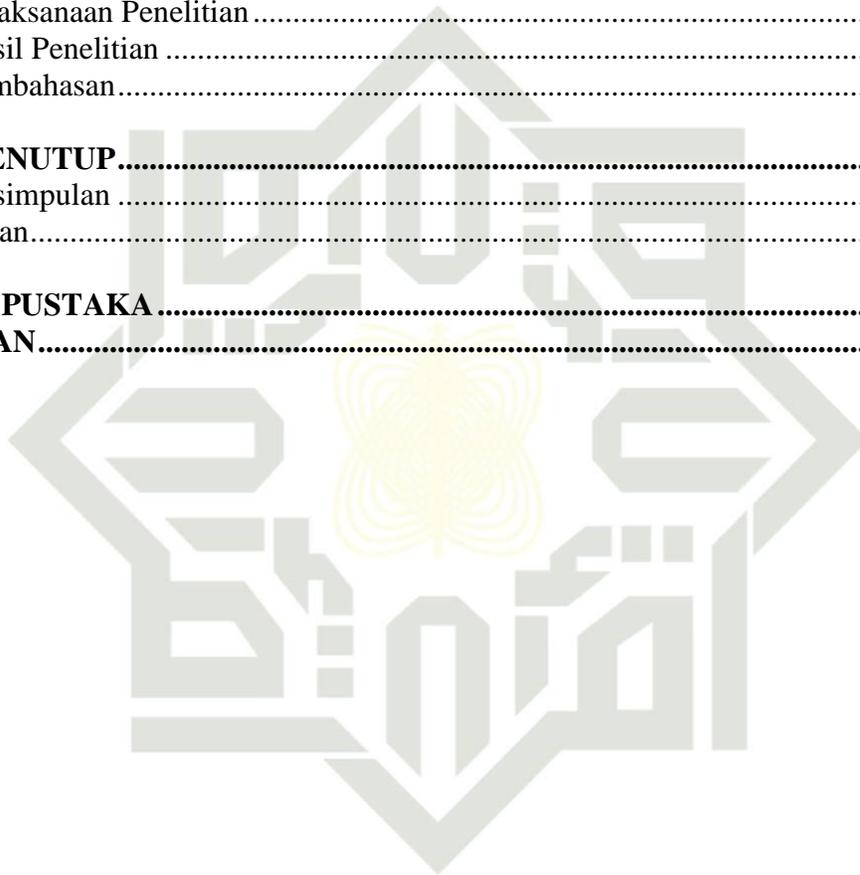
DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Lembar Pengesahan Penguji.....	iii
Surat Pernyataan	iv
Motto	v
Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Grafik.....	xiii
Daftar Bagan	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Kinerja.....	15
1. Definisi Kinerja.....	15
2. Dimensi Kinerja	17
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	24
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
C. Jenis Kelamin pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja	27
D. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).....	29
E. Kerangka Berpikir.....	39
F. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Desain Penelitian.....	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian	43
C. Definisi Operasional.....	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. Partisipan Penelitian.....	44
E. Metode Pengumpulan Data.....	45
F. Validitas, Reliabilitas, dan Daya Beda Item	47
G. Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Pelaksanaan Penelitian.....	52
B. Hasil Penelitian	52
C. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	77



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

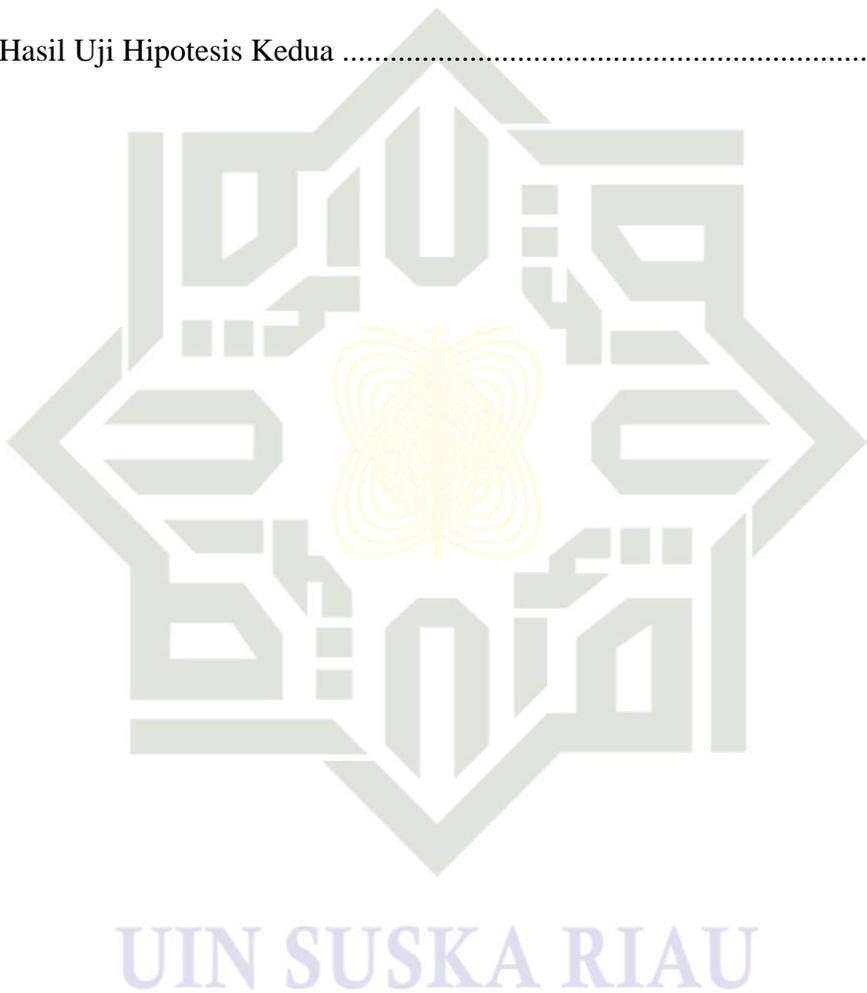
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Yang Terkait OCB dan Kinerja	10
Tabel 3. 1 Rincian Jumlah Populasi HMI cabang Pekanbaru	31
Tabel 3. 2 Blueprint Kinerja	32
Tabel 3. 3 Blueprint OCB	34
Tabel 3. 4 Data Pengurus HMI Try Out	34
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 3. 6 Blue Print Uji Daya Beda Aitem Kinerja (try out)	37
Tabel 3. 7 Blue Print Kinerja Untuk Penelitan	37
Tabel 3. 8 Blue Print Uji Daya Beda Aitem OCB (try out)	38
Tabel 3. 9 Blue Print OCB Untuk Penelitian	38
Tabel 4. 1 Deskripsi Statistik Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin & Komisariat	39
Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	40
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4. 4 Hasil Uji Linearitas	42
Tabel 4. 5 Hasil Uji Hipotesis	43
Tabel 4. 6 Norma Kategorisasi Data	45
Tabel 4. 7 Gambaran Data Hipotetik Dan Empirik Variabel Kinerja	45
Tabel 4. 8 Kategorisasi Data Empirik Variabel Kinerja	46
Tabel 4. 9 Gambaran Data Hipotetik Dan Empirik Variabel OCB	46
Tabel 4. 10 Kategorisasi Data Empirik Variabel OCB	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Homogen	47
Tabel 4. 12 Hasil Uji Independent Sampel T- Test Berdasarkan Jenis Kelamin	48

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Hasil Uji Hipotesis Kedua	57
--------------------------------------------	----

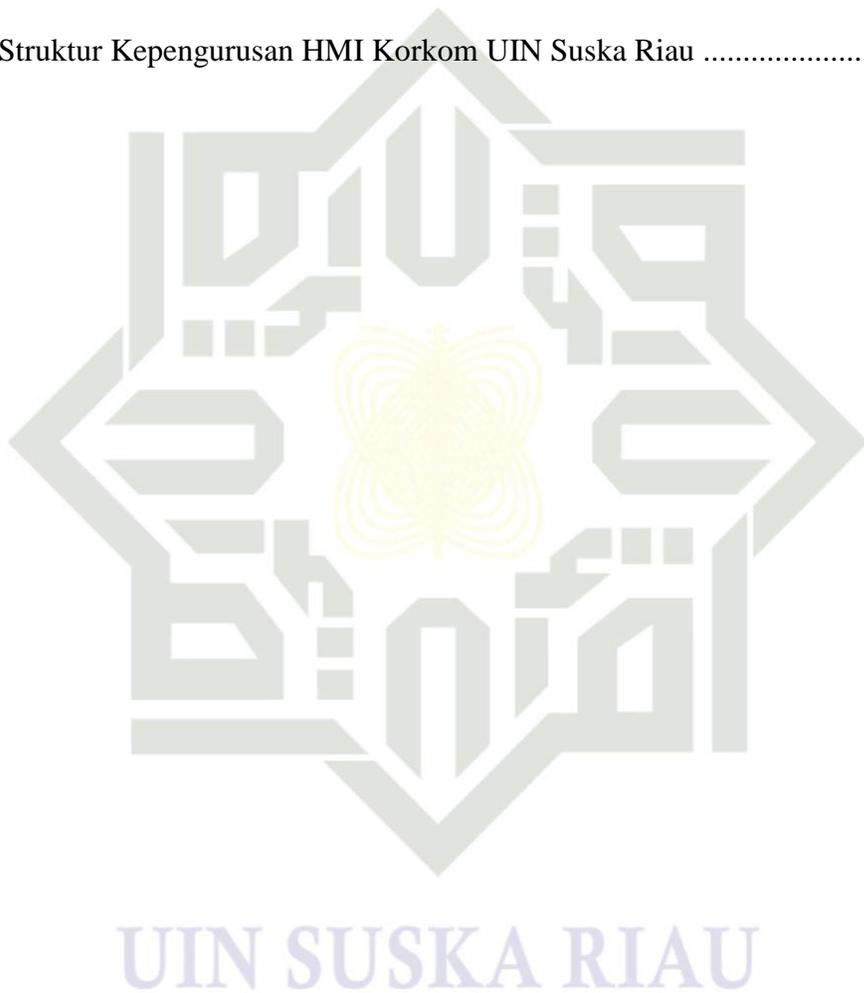


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bagan 2.1 Struktur Kepengurusan HMI Korkom UIN Suska Riau	31
-----------------------------------------------------------------	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A: Lembar Validasi Variabel Penelitian
- Lampiran B: Data Tabulasi *Try Out*
- Lampiran C: Hasil Uji Data *Try Out*
- Lampiran D: Data Tabulasi Penelitian
- Lampiran E: Hasil Uji Data Penelitian
- Lampiran F: Surat Perizinan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Jenis Kelamin

Farah Salsabila Lubis

farahslubis10@gmail.com

Fakultas Psikologi, UIN SUSKA Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan OCB dengan kinerja pada pengurus HMI cabang Pekanbaru ditinjau dari jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 100 pengurus HMI cabang Pekanbaru dengan menggunakan teknik *probability sampling* berupa *cluster sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kinerja dengan reliabilitas 0,683 dan skala OCB dengan reliabilitas 0,891. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan program tambahan SPSS yaitu *PROCESS by Macro Hayes*. Hasil penelitian didapatkan nilai $R=0,4883$ untuk OCB dan kinerja artinya kinerja dan OCB pada pengurus HMI cabang Pekanbaru berkorelasi dengan arah hubungan yang positif, kemudian untuk OCB, jenis kelamin, dan kinerja didapatkan nilai $R= -0,0215$ artinya tidak ada hubungan yang signifikan dari interaksi kinerja dan jenis kelamin dengan OCB. Sehingga dapat ditarik kesimpulan OCB dan kinerja pengurus HMI cabang Pekanbaru memiliki hubungan yang positif tetapi jenis kelamin tidak dapat memoderasi hubungan antara kinerja dan OCB.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja, Jenis Kelamin*

UIN SUSKA RIAU

*The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior (OCB) with
Performance of HMI Pekanbaru Branch Organizational Management In Terms Of
Gender*

Farah Salsabila Lubis

farahslubis10@gmail.com

Faculty Of Psychology, UIN SUSKA Riau

Abstract

This research aims to determine the relationship between OCB and performance in the Pekanbaru branch of HMI management in terms of gender. This research uses a quantitative approach with research subjects as many as 100 HMI Pekanbaru branch management using probability sampling techniques in the form of cluster sampling. Data collection was carried out using a performance scale with a reliability of 0,683 and an OCB scale with a reliability of 0,891. The data analysis technique in this research uses correlation analysis with the additional SPSS program. Namely PROCESS by Macro Hayes. The results of this study show that performance and OCB in the Pekanbaru branch of HMI management are correlated with a positive relationship, but gender cannot moderate the relationship between OCB and performance. So it can be concluded that men or woman who have OCB can improve their performance beyond the demands they have to complete, meaning that the higher the performance of the HMI Pekanbaru branch management.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Performance, Gender*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan non akademik mahasiswa didapatkan melalui organisasi kemahasiswaan yang telah dibentuk di lingkungan kampus. Menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan, menjelaskan bahwa Organisasi kemahasiswaan adalah wadah dan sarana pengembangan diri dan memperluas wawasan mahasiswa serta meningkatkan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan perguruan tinggi. David Cherrington (1989) mendefinisikan organisasi menjadi struktur sosial yang memiliki pola kerja sistematis dan dibentuk oleh beberapa individu untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi-organisasi kemahasiswaan baik internal maupun eksternal telah memberikan peran positif dalam memberikan pemahaman terhadap berbagai macam bidang yaitu politik, agama, sosial, ekonomi dan masih banyak lagi (Adriyana, 2015).

Organisasi tidak akan bisa beroperasi dengan baik apabila tidak ada manusia dan aturan di dalamnya sebagai penggerak inti organisasi. Manusia memiliki karakter sama halnya dengan organisasi yang juga memiliki karakter atau biasa disebut *artificial being*. Karakter organisasi ini menunjukkan potret khusus organisasi dalam berperilaku agar menjadi pembeda dengan organisasi-organisasi lainnya (Keith & Newstrom, 1989). Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sebagai salah satu organisasi

mahasiswa berbasis Agama Islam juga memiliki kekhasan yang membedakannya dengan organisasi yang lain. Konstitusi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi (HMI MPO) mengenai Hasil Kongres yang Ke-29 mengatakan bahwa HMI merupakan organisasi yang membina mahasiswa Islam untuk membentuk karakter yang baik dengan sistem perkaderan dan perjuangan. Organisasi ini pertama kali dibentuk di kota Yogyakarta pada tanggal 5 Februari 1947. Tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi HMI yang tercantum dalam Pasal 5 Anggaran Dasar (AD) HMI adalah terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan Ulul Albab yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang di Ridhoi Allah SWT.

Sebagai organisasi berasaskan Islam maka setiap gerak langkah HMI senantiasa dilandasi oleh ajaran Islam baik dalam kehidupan berorganisasi maupun yang tercermin dalam pola pikir, sikap dan aktivitas kader HMI sehingga ajaran Islam tidak hanya menjadi sumber inspirasi dan motivasi tetapi sekaligus menjadi tujuan yang harus diwujudkan (Adriyana, 2015). Karakteristik pola gerakan HMI sejak awal berdiri adalah tidak memisahkan gerakan politik dengan gerakan keagamaan. Hal ini dikuatkan pula oleh pendiri HMI bahwa bidang politik di Indonesia tidak akan mungkin dipisahkan dari HMI, sebab itu sudah merupakan watak asli HMI semenjak lahir. Namun bukan berarti HMI menjadi organisasi politik, karena HMI lahir sebagai organisasi kemahasiswaan dan kepemudaan, yang menjadikan nilai-nilai Islam sebagai landasan teologisnya, kampus sebagai wahana aktivitasnya, dan mahasiswa Islam sebagai kadernya agar setelah menyelesaikan studi, kader HMI diharapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mampu menjadi individu yang bermanfaat dan siap terjun ke masyarakat (Adriyana, 2015). Beberapa usaha/ visi misi yang dilakukan pengurus HMI dalam mencapai tujuan tersebut yaitu; 1) Membina mahasiswa Islam untuk menuju tercapainya Insan Mu'abbid, Mujahid, Mujtahid, dan Mujaddid; 2) Mengembangkan potensi kreatif terhadap berbagai aspek kehidupan; 3) Mengambil peran aktif dan mewarnai dunia kemahasiswaan, perguruan tinggi dan masyarakat dengan inisiatif, partisipasi yang konstruktif, kreatif sehingga tercapainya nuansa yang Islami; 4) Memajukan kehidupan umat Islam dan masyarakat pada umumnya sebagai implementasi *rahmatan lil'alamin*; 5) Membangun kerjasama dengan organisasi lainnya yang berlandaskan pada nilai kemanusiaan, kebenaran dan keadilan; 6) Usaha-usaha lain yang sesuai dengan asas organisasi dan berguna untuk mencapai tujuan (Arifin & Ahmad, 2015).

Berdasarkan konstitusi, Struktur kepengurusan HMI dimulai dari Pengurus Besar (PB) yaitu Badan/Instansi kepemimpinan tertinggi pada HMI. Kantor pusat sekretariat PB HMI berlokasi di Jakarta Selatan. Utusan-utusan pengurus HMI tingkat cabang di seluruh Indonesia berkumpul ketika PB melaksanakan sidang pleno yang diadakan setiap 6 bulan sekali dan kongres yang diadakan setiap 2 tahun sekali selama periode berlangsung. Model aktivitas/kegiatan yang dilakukan PB yaitu berupa penyusunan kebijakan, penelitian dan pengembangan, koordinasi keorganisasian, dan pembangunan jaringan kerja.

Kemudian ada pengurus cabang yang dibentuk di Kota besar atau ibukota Propinsi/Kabupaten. Setelah kongres ada Konferensi cabang yang merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

musyawarah utusan komisariat-komisariat di seluruh universitas yang ada dikota tersebut. Konferensi memegang kekuasaan tertinggi ditingkat cabang. Konferensi diadakan 1 kali setahun guna menetapkan garis besar program kerja sebagai kelanjutan ketetapan-ketetapan Kongres. Konferensi berfungsi untuk menilai pertanggungjawaban Pengurus Cabang HMI lalu juga berfungsi untuk memilih Ketua Umum yang merangkap sebagai Formateur. Model aktivitas/kegiatan yang dilakukan pengurus cabang yaitu seminar, Training, Advokasi, Media, dan kajian.

Lalu ada pengurus tingkat Komisariat merupakan satu kesatuan organisasi di bawah Cabang yang dibentuk disatu perguruan tinggi atau beberapa fakultas dalam satu perguruan tinggi. Pengurus Komisariat minimal terdiri dari Ketua, Sekretaris, Bendahara dan bidang-bidang lain (sesuai kebutuhan komisariat). Adapun tugas dan wewenang pengurus komisariat berdasarkan konstitusi HMI pasal 39 yaitu;

- 1) Pengurus komisariat melaksanakan keputusan-keputusan dari pengurus cabang dan ketetapan-ketetapan Rapat Anggota Komisariat (RAK);
- 2) Melaksanakan rapat presidium minimal 1 kali dalam seminggu;
- 3) Pengurus komisariat memberikan laporan kerja kepengurusan kepada pengurus cabang tiap 4 bulan sekali;
- 4) Pengurus Komisariat melaksanakan Rapat Harian minimal 1 bulan 1 kali;
- 5) Pengurus komisariat menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada anggota biasa melalui Rapat Anggota Komisariat;
- 6) Pengurus komisariat melakukan perekrutan anggota baru dan melakukan pembinaan melalui LK (latihan kader).

Model aktivitas/ kegiatan yang dilaksanakan pengurus komisariat berupa Rihlah (perjalanan dengan tujuan ilmu pengetahuan dan koneksi jaringan persaudaraan HMI di seluruh Indonesia),

© 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.



silaturahmi, diskusi kecil, belajar bersama, dan kajian rutin. Lalu ada kegiatan yang sifatnya kolektif berupa penelitian, bakti social, dan out bound.

Komisariat merupakan ujung tombak keberadaan dari perjuangan HMI, sebagai bagian paling awal dan bertanggung jawab terhadap rekrutmen anggota serta mempunyai peranan dalam andil menentukan arah gerak organisasi yang strategis (Andreza, 2019). Untuk mewujudkan kualitas kader, pengurus komisariat harus mampu untuk mengelola suasana akademis yang kondusif untuk mengembangkan kualitas maupun mental setiap kader. Kegiatan-kegiatan intelektual seperti membaca, menulis, berdiskusi maupun meneliti merupakan hal yang wajib dilakukan komisariat untuk mengembangkan kadernya. Oleh karena itu dalam menggerakkan komisariat ini diperlukan adanya pengurus yang bisa saling bekerja sama dalam mewujudkan visi misi HMI. Organisasi bisa berjalan apabila pengurus dapat mengontrol dan bertanggung jawab dalam menjalankan visi dan misi organisasi secara baik agar menciptakan hasil yang optimal.

Peran optimal pengurus organisasi bisa dilihat dari kinerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena melalui kinerja dapat diketahui keadaan dan keterampilan individu secara rutin serta mendorong untuk tercapainya hubungan timbal balik yang sehat dalam sebuah organisasi (Purnama, 2016). Borman dan Motowidlo (1997) mendefinisikan kinerja sebagai keefektifan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Adapun dimensi kinerja menurut Borman, Ackerman, dan Kubisiak pada tahun 1994 dibagi menjadi tiga, yaitu: *task proficiency/quality*,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

productivity, judgement and problem solving. task proficiency/quality mengacu pada penguasaan tugas, penyelesaian tugas dengan akurat, meminimalisir kesalahan, mencapai standar kerja yang baik. *Productivity* yaitu menggunakan fasilitas secara efisien dan menghindari *deadline* atau tenggat waktu pengumpulan tugas. *Judgement and Problem Solving* yaitu mampu membuat keputusan dengan tepat dan mampu menyelesaikan masalah.

Individu yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperoleh beberapa keuntungan diantaranya akan dipromosikan, diberi penghargaan, dihormati, peluang karir akan lebih besar dan tentunya dapat meningkatkan *hard skill* dan *soft Skill* individu tersebut (Werther & Davis, 1996). Oleh karena itu banyak organisasi yang mengharapkan pengurusnya memiliki kinerja yang tinggi karena akan berdampak positif juga terhadap organisasi tersebut.

Borman dan Motowidlo mengatakan bahwa untuk dapat memunculkan kinerja seperti yang diharapkan, dibutuhkan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada individu (Novliadi, 2006). Didukung dengan hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi yaitu Podsakoff (2000) berpendapat bahwa OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja pengurus organisasi. Oleh karena itu, OCB berperan penting dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi sehingga timbul dampak positif terhadap pengurus dan anggota juga organisasi itu sendiri.

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang timbul karena inisiatif dari diri sendiri tanpa adanya perintah dan peraturan tertentu (Gilang &

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ratih, 2020). OCB bisa meningkatkan stabilitas kinerja anggota yang kemudian akan memberikan keuntungan kepada dirinya sendiri serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan nya seperti rasa empati, keterampilan sosial, dan lain-lain. Belum banyak penelitian yang membahas tentang OCB pada sebuah organisasi di kampus. Namun, Rooswita & Prima (2017) melakukan penelitian mengenai OCB pada pengurus kelompok studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, didapatkan bahwa dua subjek yang diteliti memiliki OCB terhadap organisasi KSI (Kelompok Studi Islam) Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Hasil penelitian ditemukan bahwa dua subjek termasuk pengurus yang memiliki OCB pada organisasi, karena telah memenuhi beberapa aspek OCB yaitu *altruism*, *civic virtue*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan *courtesy*.

Dimensi OCB menurut Organ (1988) adalah *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *civic virtue*. Berdasarkan dimensi dari Organ, Kusumajati (2014) menjelaskan dimensi tersebut satu persatu. *Altruism* adalah perilaku pengurus organisasi untuk mambantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas inti atau masalah dalam kehidupan pribadi. *Conscientiousness* adalah perilaku individu yang melebihi *standart* aturan perusahaan atau organisasi, misalnya ketepatan dalam penggunaan waktu dan adanya perilaku sukarela yang bukan sebuah kewajiban. *Sportsmanship* adalah sikap toleransi pada situasi dan kondisi tertentu dalam sebuah organisasi, *courtesy* adalah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah, *civic virtue*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

adalah sikap tanggung jawab pada tugas yang sudah diberikan (mengikuti transisi dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk mengevaluasi mengenai prosedur-prosedur yang ada dalam organisasi serta melindungi inventaris yang dimiliki oleh organisasi).

Jenis kelamin adalah unsur dalam konsep diri individu. Pengetahuan bahwa “saya seorang laki-laki atau seorang perempuan” merupakan salah satu dari bagian inti identitas pribadi. Banyak individu yang memandang bahwa mereka memiliki ciri minat dan kepribadian berdasarkan pada jenis kelamin (Baron & Bryne, 2003). Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh pada kepribadian individu untuk menghadapi hal-hal yang terjadi baik dalam diri maupun pada lingkungannya. Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam perbedaan tingkat tinggi rendahnya OCB.

Konrad dkk mengatakan bahwa perilaku seseorang seperti membantu orang lain, berteman baik, mampu mengambil keputusan dan bekerja sama cenderung dilakukan oleh laki-laki dibandingkan perempuan (Rooswita dan Prima, 2017). Sejalan dengan hasil penelitian dari Suparman (2020) menunjukkan laki-laki dianggap lebih dominan di dalam segala jenis pekerjaan dibandingkan perempuan, hal ini dikarenakan jabatan pemimpin/ketua dalam organisasi biasanya diisi oleh laki-laki sedangkan perempuan ditempatkan pada posisi internal atau jabatan dibawah ketua. Sedangkan beberapa tokoh dan penelitian terdahulu menjelaskan kebalikannya yaitu, OCB pada perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki karena dianggap lebih rela membantu orang lain dan lebih ramah serta hangat (Farrell & Finkelstein,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2007; Konrad, dkk, 2000; Morrison, 1994). Perbedaan jenis kelamin ini dilihat menjadi faktor yang paling menonjol dalam mempengaruhi tingkat OCB seseorang. Visi dan misi organisasi yang sudah disusun di awal periode tentu memerlukan pengurus yang memiliki OCB agar terjalin kerja sama tim yang baik dalam mewujudkannya. Individu yang memiliki OCB, baik dari pengurus laki-laki maupun perempuan layak dipertahankan.

Jenis kelamin merupakan salah satu penentu dalam suatu kinerja, hal tersebut merupakan pemicu suatu organisasi memiliki pertimbangan untuk merekrut pengurus/anggota organisasi dalam mencapai tujuan tertentu (Sa'adah, Linda, & Ahmad, 2021). Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja perempuan lebih tinggi dibandingkan kinerja laki-laki (Sa'adah, Linda, & Ahmad, 2021; Aminah, dkk, 2016; sapariah, 2015) dikarenakan perempuan dinilai lebih teliti dan telaten dalam menyelesaikan tugas. Namun di beberapa penelitian lainnya menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin (Jamilah, 2006; Wiladatika, 2018; Rianti, 2008; Ariyanti, dkk, 2020) Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal produktivitas, perbedaan jenis kelamin bukan merupakan sumber permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan/tugas (Jamilah (2006). Dengan kata lain pertimbangan suatu organisasi terhadap laki-laki dan perempuan berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi, karena setiap organisasi memiliki tujuan tersendiri untuk mencapai visi misi mereka (Sa'adah, Linda, & Ahmad, 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Oleh sebab itu selain melihat hubungan OCB dengan kinerja, peneliti juga tertarik untuk melihat pengaruh jenis kelamin, maka dari itu peneliti ingin menjadikan jenis kelamin sebagai variabel moderator.

Hasil wawancara dengan narasumber selaku Sekretaris Umum HMI Cabang Pekanbaru pada tanggal 29 Maret 2023 didapatkan hasil bahwa Organisasi HMI cabang Pekanbaru ada di 6 kampus tetapi pengurus yang masih aktif dalam menjalankan kegiatan hanya ada di 2 kampus yaitu UIN Suska Riau dan Universitas Islam Riau (UIR). Jumlah pengurus HMI cabang Pekanbaru mencapai 195 orang yaitu UIN Suska Riau dengan 9 komisariat dan Universitas Islam Riau dengan 4 komisariat. Satu komisariat memiliki 15 orang pengurus yang dibagi menjadi dua yaitu pengurus inti dan pengurus harian. Pengurus HMI lebih banyak laki – laki dari pada perempuan.

Melalui wawancara dengan 5 narasumber yaitu sekum (sekretaris umum) HMI cabang Pekanbaru, Ketua Korkom (Koordinator Komisariat) UIN Suska Riau, Kepala bidang PTKP (Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan dan Kepemudaan), dan 2 anggota HMI yang dilakukan pada hari Selasa 14 Desember 2023, peneliti mendapatkan hasil mengenai OCB dan kinerja pengurus organisasi HMI. Pengurus organisasi HMI memiliki gambaran OCB yang bervariasi, seperti memiliki sikap saling tolong menolong (*altruism*), memiliki hubungan yang baik antar pengurus maupun anggota (*courtesy*), lalu sebagian anggota HMI memiliki sikap tanggung jawab yang cukup tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan (*civic virtue*). Namun, beberapa pengurus HMI yang lainnya kurang memiliki *conscientiousness* yaitu

efisiensi penggunaan waktu dan *sportsmanship* yaitu sikap toleransi pada situasi dan kondisi tertentu dalam sebuah organisasi, terlihat dari seringnya terjadi pengunduran waktu disetiap kegiatan dan kurang bisa menerima perbedaan pendapat antar pengurus organisasi.

Empat dari lima narasumber menjelaskan bahwa kinerja pengurus organisasi HMI terlihat rendah, yaitu sekretaris dan bidang bidang tertentu di tiap komisariat sering kali terlambat dalam pengumpulan laporan kegiatan harian ataupun bulanan kepada ketua komisariat lalu juga terlambat dalam mengumpulkan laporan kerja kepengurusan kepada pengurus cabang. Kemudian untuk kegiatan wajib yang dilakukan komisariat adalah LK 1 (Latihan Kader 1) untuk merekrut anggota baru, dalam 1 tahun kebelakang hanya 2 komisariat yang sering melaksanakannya yaitu komisariat Fasih dan komisariat Fapertapet. Namun untuk penggunaan fasilitas maupun barang digunakan dengan baik serta dijaga oleh pengurus, dua hal ini termasuk kedalam dimensi *Productivity*. Ketika ada masalah pada komisariat, kerja sama antar pengurus dan anggota cukup lama dalam menyelesaikan masalah sehingga beberapa kali pengurus cabang turun tangan, hal ini termasuk kedalam dimensi *Judgement and Problem Solving*. Lalu dari pengalaman peneliti, ketika peneliti meminta data kepengurusan HMI di beberapa komisariat, peneliti mengalami kesulitan dikarenakan di beberapa komisariat belum melakukan *update*, hal ini termasuk kedalam dimensi *Task Proficiency/Quality*. Hal ini diduga sebagai hal yang dapat menjelaskan kinerja pengurus organisasi HMI.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari Penjelasan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Jenis Kelamin".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan masalah menjadi:

1. Apakah ada hubungan OCB dengan kinerja pengurus organisasi HMI cabang Pekanbaru?
2. Apakah ada peran jenis kelamin sebagai moderator dalam hubungan OCB dengan kinerja pengurus organisasi HMI cabang Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan OCB dengan kinerja pengurus organisasi HMI Cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui peran jenis kelamin sebagai moderator dalam hubungan OCB dengan kinerja pengurus organisasi HMI cabang Pekanbaru

D. Manfaat Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat pada penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dan OCB.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan gambaran kinerja dan OCB di dunia organisasi kampus.
 - b. Memberikan saran pada pengurus organisasi agar memahami serta memaknai kinerja dan OCB lalu diterapkan dalam organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dilihat berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik relatif sama dalam hal tema, walaupun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah subjek dan posisi variabel penelitian serta metode analisis yang digunakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.1

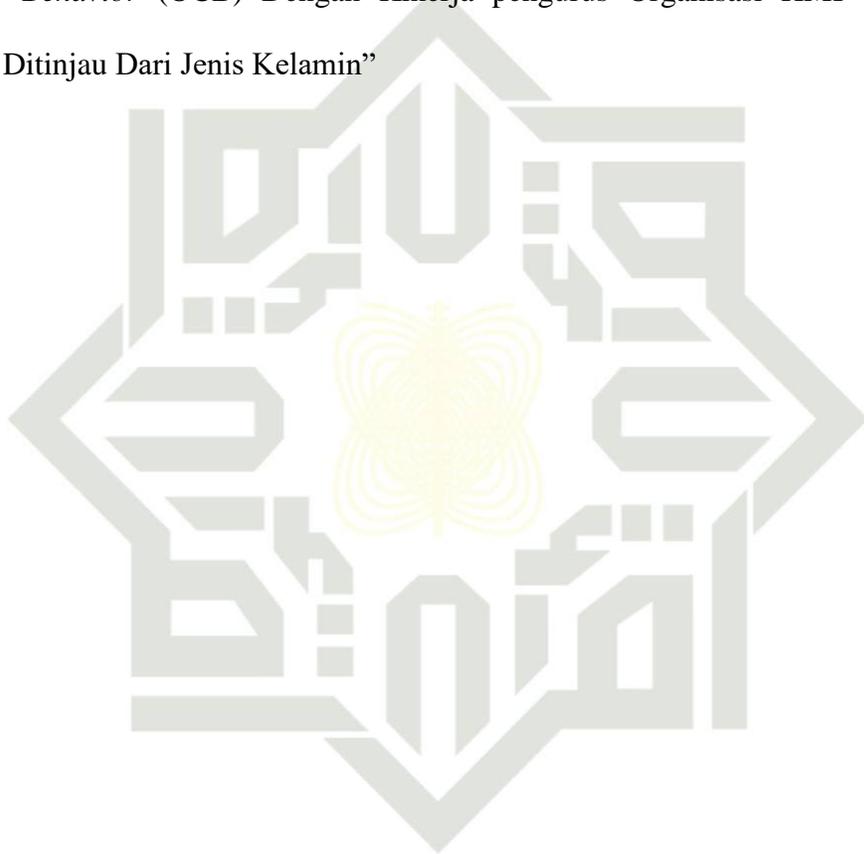
Tabel Penelitian Yang Terkait OCB dan Kinerja

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian
1. Anna Suzana (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)	Menggunakan Metode penelitian Kuantitatif	OCB <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X) dan Kinerja (Y)
2. Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Kasus PMII Rayon Al – Farabi)	Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>proportionate stratified rondom sampling</i>	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pengurus.
3. Siti Nia Agustin (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya	Menggunakan metode wawancara dan angket	Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi dan kinerja pengurus
4. Tammy D Allen dan Seulki Rachel Jang (2016)	Gender and <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Penelitian kualitatif	Gender (Z) OCB (X)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 tabel diatas, penelitian-penelitian yang menghubungkan OCB dan kinerja di Indonesia dilakukan pada mahasiswa dan karyawan. Sedangkan peneliti sendiri tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kinerja pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin”



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja berawal dari kata *performance* yaitu “to perform” yang memiliki beberapa arti yaitu pertama menjalankan amanah. Kedua, memenuhi atau melaksanakan suatu kewajiban. Ketiga menuntaskan atau menyelesaikan tanggung jawab. Keempat, melakukan hal yang diperintah. Kinerja atau *performance* yaitu pelaksanaan tugas kerja, prestasi dalam bekerja, keberhasilan tugas, hasil akhir yang baik (Mulyasa, 2005). Kinerja seseorang dapat dilihat dari kehidupan organisasi yang baik yaitu: organisasi bisa menyediakan barang atau jasa; (2) memberikan pelayanan yang cepat dan efisien, (3) penekanan biaya untuk pengeluaran anggaran organisasi, dan (4) peningkatan pengetahuan dan keterampilan para anggota organisasi.

Borman dan Motowidlo (1997) mendefinisikan kinerja sebagai keefektifan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Kemudian Smith dan Mulyasa (2005) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang didapat karyawan melalui penyelesaian tugas. Sementara itu Dessler (1997), memiliki perbedaan pendapat dengan Smith, menurut Dessler kinerja merupakan hasil kerja individu yang dibandingkan dengan standar kerja organisasi. Kinerja adalah kemampuan, usaha, dan persepsi tugas yang saling berhubungan (Veithzal, 2004). Bernadin & Russel pada tahun 1993 mengatakan bahwa kinerja

diartikan sebagai hasil yang didapatkan karyawan melalui tugas dengan waktu yang sudah ditentukan.

Yusuf (2010) mengatakan kinerja merupakan hasil-hasil yang dicapai untuk melalui tindakan atau sikap penyelesaian tugas. Kemudian kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari kecakapan, motivasi dan persepsi peranan. Lalu, kinerja didefinisikan sebagai rangkuman hasil kerja seseorang dengan waktu yang sudah ditentukan (Tika, 2005). Bacal (2001) berpendapat mengenai kinerja yang didefinisikan sebagai proses organisasi untuk menilai prestasi dari anggotanya. Sedangkan menurut Griffin (1987) kinerja merupakan salah satu aspek dari beberapa sikap kerja yang dibutuhkan individu. Kemudian, Kinerja merupakan peranan dari kemampuan dan motivasi. Dalam menuntaskan tugas, diperlukan kemauan dan kemampuan yang tinggi. Kemampuan dan kemauan yang dimiliki individu akan kurang efektif dalam mengerjakan sesuatu jika tidak memiliki pemahaman yang baik (Hersey & Blanchard, 1993).

Dari beberapa pendapat diatas mengenai definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan diserahkan kepada organisasi agar tercapai visi dan misi organisasi.

2. Dimensi Kinerja

Kinerja memiliki makna sulit diatur atau sulit diukur secara langsung. Melakukan penilaian kerja dibutuhkan dimensi-dimensi, tujuannya agar kinerja dapat diukur. Definisi dari dimensi kinerja adalah pengukuran dan penilaian dari perilaku

individu pada sebuah organisasi (Mangkunegara, 2005). Lalu, Henderson (1984) mendefinisikan dimensi kinerja sebagai kualitas dari hasil pekerjaan yang berlangsung pada sebuah organisasi. Dimensi kinerja menurut Koopmans (2011) yaitu:

1. *Task performance* (Kinerja Tugas), merupakan kecakapan seseorang dalam melaksanakan *job desk*. Penyebutan lain untuk kinerja tugas yaitu kemahiran *job desk* dan kinerja peran.
2. *Contextual performance* (kinerja kontekstual), diartikan sebagai perilaku positif seseorang di lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan psikologis tanpa meninggalkan *job desk*. Contohnya menunjukkan inisiatif dan membimbing anggota baru.
3. *Counterproductive work behavior* (perilaku kerja kontraproduktif), merupakan perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi saat dilihat dari beberapa perilaku kerja buruk seperti absensi yang banyak, terlambat masuk bekerja, terlibat dalam perilaku di luar tugas yang dapat merugikan organisasi, mencuri, dan mengkonsumsi zat terlarang. Murphy memakai dimensi ini untuk menggambarkan perilaku yang dapat merugikan organisasi.

Kemudian, Campbell (1990) menyatakan beberapa dimensi kinerja yaitu: (a) *job-specific task proficiency* (kemahiran pekerjaan inti), (b) *non-job-specific task proficiency* (kemahiran pekerjaan bukan inti), (c) *written and oral communications* (komunikasi lisan dan tulisan), (d) *demonstrating effort* (menunjukkan usaha), (e)

bersikap disiplin, (f) membantu rekan kerja dan tim, (g) Supervisi, (h) administrasi dan manajemen.

Dimensi kinerja dikemukakan oleh Borman, Ackerman, dan Kubisiak (1994):

(a) *Task Proficiency/Quality* mengacu pada penguasaan tugas, penyelesaian tugas dengan akurat, meminimalisir kesalahan, mencapai standar kerja yang baik. (b) *Productivity* yaitu menggunakan fasilitas secara efisien dan menghindari *deadline* atau tenggat waktu pengumpulan tugas. (c) *Judgement and Problem Solving* yaitu mampu membuat keputusan dengan tepat dan mampu menyelesaikan masalah.

Drucker (1999) menyatakan ada lima macam dimensi kinerja karyawan: 1) dimensi fisiologis, keefektifan seseorang dalam bekerja jika berada dalam situasi dan kondisi dengan ritme kecepatan yang sesuai dengan fisik individu tersebut, 2) dimensi psikologis, berkaitan dengan kepribadian, individu bisa mendapatkan kepuasan kerja jika ia menikmati pekerjaannya, 3) dimensi sosial, interaksi antar rekan kerja dalam sebuah organisasi, 4) dimensi ekonomi, gaji atau upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) dimensi keseimbangan, pemasukan dan pengeluaran karyawan harus sepadan.

Terdapat beberapa penjelasan mengenai dimensi kinerja dari beberapa ahli sebagaimana yang dikemukakan diatas, namun dalam penelitian ini peneliti memakai dimensi Borman, Ackerman, dan Kubisiak (1994) yaitu *Task Proficiency/Quality*, *Productivity*, *Judgement and Problem Solving*, karena dimensi tersebut mudah di pahami oleh peneliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tiga hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kondisi fisik, situasional, dan pimpinan (Siagian, 2002). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi fisiknya, kondisi fisik yang baik akan menunjang produktivitas dan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika memiliki kondisi fisik yang kurang baik maka karyawan akan mengalami kebosanan dan bekerja dengan tingkat produktivitas rendah. Kondisi situasional berupa tempat kerja yang memiliki sarana dan prasarana lengkap dan ruangan yang nyaman. Pimpinan yang mampu mengayomi anggotanya bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

- 1) Kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan,
- 2) Pengetahuan,
- 3) Target kerja disusun untuk mencapai keberhasilan,
- 4) Karakter,
- 5) Motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan semangat,
- 6) Pemimpinan,
- 7) Gaya kepemimpinan,
- 8) Budaya organisasi norma yang berlaku di organisasi,
- 9) Kepuasan kerja,
- 10) Lingkungan kerja,
- 11) Loyalitas atau kesetiaan,

12) Komitmen,

13) Disiplin kerja.

Wibowo (2007) menciptakan akronim *achieve* yang apabila dijabarkan akan menjelaskan apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) *Ability (knowledge dan skill)* Ability, keterampilan dan kemampuan individu sangat berpengaruh dalam penyelesaian pekerjaan,
- 2) *Clarity (understanding atau role perception)*, pemahaman karyawan terhadap *job desk* dan peraturan organisasi,
- 3) *Help (organisational support)* Support organisasi berupa fasilitas ataupun peraturan yang bisa memudahkan karyawan,
- 4) *Incentive (motivation atau willingness)* insentif yang bisa menstimulasi motivasi karyawan untuk bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas,
- 5) *Evaluation (coaching dan performance feedback)* Evaluasi rutin yang dilakukan atasan untuk melihat kendala apa saja yang dialami oleh karyawan,
- 6) *Validity (valid dan legal personnel practices)* penerapan peraturan pada karyawan sesuai dengan norma ketenagakerjaan,
- 7) *Environment (enviromtmental fit)* Lingkungan tempat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Baron dan Jerald (2000) mengatakan bahwa kepribadian merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bisa dari faktor internal dan eksternal. Ketika kinerja seseorang bermasalah maka banyak hal yang harus diidentifikasi mulai dari kondisi fisik dan mental, kemampuan, motivasi, *support* organisasi dan kepuasan seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu sangat penting menjaga kinerja agar tetap stabil dan meningkat agar visi dan misi organisasi tercapai dengan baik.

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang timbul karena inisiatif dari diri sendiri tanpa adanya perintah dan peraturan tertentu. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa OCB adalah perilaku karyawan tanpa adanya unsur paksaan atau kewajiban tetapi memberikan dampak positif terhadap organisasi tersebut. Khan dan Rashid (2012) menjelaskan tentang OCB yaitu sebagai perilaku yang muncul bukan bagian dari persyaratan sebuah organisasi. Sedangkan menurut Djati (2014) OCB adalah karyawan yang berperilaku tidak untuk dipamerkan kepada rekan kerja ataupun atasan yang bertujuan untuk melebihi dari standar yang sudah ditetapkan organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi. Dengan kata lain OCB dapat dikatakan sebagai peranan pekerja untuk melebihi standar tanpa mengharapkan imbalan dan pengakuan dari karyawan lain atau pimpinan.

Jahangir, Akbar, dan Haq (2004) mengatakan OCB adalah suatu perilaku seseorang dalam bekerja untuk melebihi kebutuhan dasar dari organisasi. Penelitian yang dilakukan Kissela pada tahun 2018 berkaitan dengan OCB mengemukakan

pendapatnya tentang definisi OCB yaitu perilaku karyawan yang dilakukan untuk meningkatkan keefektifan organisasi dan bukan merupakan tanggung jawab karyawan tersebut. Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) mengatakan OCB adalah kebebasan berperilaku, yang secara tidak langsung diakui melalui sistem *reward*, dan memberikan kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Kemudian Bogler dan Somech (2005) berpendapat bahwa OCB adalah perilaku yang berasal dari kehendak hati.

Turnipseed dan Rassuli (2005) mengungkapkan bahwa OCB adalah individu yang berperilaku secara ekstra untuk memberikan keuntungan bagi organisasi. OCB juga merupakan aspek yang khas dari aktivitas individu dalam bekerja (Hui, Lam, & Law: 2000) dan merupakan kebiasaan seseorang yang dilakukan secara sukarela, bukan bagian dari pekerjaan inti, dikenali dengan sistem *reward*. Literatur mengenai perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat berharga bagi organisasi karena berdampak positif pada kinerja individu, tim, maupun organisasi jika dikelola dengan benar (Chiaburu, Oh, Berry, Li, & Gardner, 2011). Oleh karena itu, OCB dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa pada suatu organisasi (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrah: 2000).

Dari beberapa pendapat mengenai definisi OCB diatas, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar organisasi seperti membantu rekan kerja untuk memberikan keuntungan kepada organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (1988) mengemukakan dimensi mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi 5 yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, *civic virtue*. Adapun definisi dari kelima aspek tersebut adalah:

- a. *Altruism* merupakan perilaku pengurus organisasi untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas inti atau masalah dalam kehidupan pribadi
- b. *conscientiousness* adalah perilaku individu yang melebihi *standart* aturan perusahaan atau organisasi, misalnya ketepatan dalam penggunaan waktu dan adanya perilaku sukarela yang bukan sebuah kewajiban
- c. *Sportsmanship* sikap toleransi pada situasi dan kondisi tertentu dalam sebuah organisasi
- d. *Courtesy* adalah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah
- e. *civic virtue* merupakan sikap tanggung jawab pada tugas yang sudah diberikan (beradaptasi jika terjadi transisi dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk mengevaluasi mengenai prosedur-prosedur yang ada dalam organisasi serta melindungi inventaris yang dimiliki oleh organisasi)

Kemudian Organ (Podsakoff & Mackenzie, 1994) menambah dua dimensi menjadi 7 dimensi. Adapun dua dimensi tersebut adalah: a) *Peacekeeping*. Definisi

dari *peacekeeping* yaitu perilaku meminimalisir konflik dan mampu menyelesaikan konflik. b) *Cheerleading* adalah *support* yang diberikan kepada rekan kerja agar berhasil dalam menyelesaikan tugasnya.

Dua dimensi OCB yang dikemukakan oleh Williams dan Anderson (1991) yaitu OCB-O dan OCB-I. Dimensi pertama yaitu OCB-O adalah perilaku positif yang dilakukan karyawan seperti meminimalisir absensi dan mematuhi aturan yang berlaku di organisasi tanpa membuat masalah atau konflik, dimensi ini lebih berfokus kepada diri karyawan dalam menjalankan perannya di sebuah organisasi. Sedangkan OCB-I adalah perilaku positif karyawan terhadap rekan kerja dan organisasi seperti, memberikan bantuan kepada rekan kerja, menjaga barang atau alat yang difasilitasi oleh organisasi. Dimensi-dimensi OCB yaitu *altruism*, *courtesy*, *peacekeeping* dan *cheerleading* termasuk dalam kategori OCB-I, sementara *conscientiousness*, *civic virtue* dan *sportsmanship* masuk dalam kategori OCB-O (Organ, 1997).

Berdasarkan penjelasan dimensi OCB dari para ahli di atas, peneliti ingin mengukur OCB dengan menggunakan dimensi yang dikemukakan Organ (1988) yaitu: *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Konovsky dan Pugh (1994) mengemukakan bahwa budaya dan iklim organisasi termasuk faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Dengan memakai teori pertukaran sosial, mereka menjelaskan bahwa karyawan akan mendapatkan balasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketika sudah puas dengan hasil pekerjaannya. Pembalasan yang dimaksud yaitu perasaan memiliki terhadap organisasi dan perilaku yang timbul seperti OCB. Kemudian Elanain (2007) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah kepribadian dan suasana hati. kepribadian yang dimiliki karyawan mempunyai peranan penting pada perilaku kerja. Kemudian, suasana hati yang dimiliki karyawan juga mempengaruhi OCB karena karyawan dengan suasana hati yang baik akan berdampak positif terhadap perilaku kerjanya.

Masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi OCB karena masa kerja dapat mewakili pengukuran karyawan pada organisasi Sommer, Bae, & Luthans (1996). Terakhir adalah Morrison (1994) mengatakan bahwa jenis kelamin merupakan faktor yang berpengaruh terhadap OCB karena terdapat perbedaan persepsi OCB antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Perempuan lebih menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku mereka. Hal tersebut dibuktikan dengan perilaku perempuan yang cenderung merealisasikan target organisasi, solidaritas yang tinggi, serta menolong orang lain merupakan kewajiban bagi mereka (Diefendorff, Brown, Kamin, & Lord, 2002).

Lalu studi dari Shore dan Wayne (1993) menyatakan faktor yang mempengaruhi OCB adalah dukungan organisasional. Mereka menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor OCB. Proses timbal balik akan terjadi pada sebuah organisasi apabila seorang karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi, maka organisasi tersebut akan mendapatkan *feedback* berupa perilaku OCB. Kemudian mereka juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berpendapat faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah kualitas interaksi dengan atasan dan bawahan. Interaksi yang baik dengan atasan akan mendorong karyawan untuk semangat dan mau mengerjakan tugas lain diluar *job desk*. Sebaliknya, jika interaksi dengan atasan kurang baik maka karyawan cenderung melakukan sesuatu hanya sebatas kewajibannya sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan tokoh-tokoh diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya OCB adalah budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

C. Jenis Kelamin pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja

Gender atau jenis kelamin adalah variabel yang menunjukkan ciri biologis dan sering dipertimbangkan menjadi penentu di tempat kerja, karena mempunyai peranan penting dalam proses bersosialisasi (Rizka & Mirwan, 2016). Jenis kelamin merupakan perbedaan antara perempuan dan laki-laki secara biologis sejak individu lahir (Hungu, 2007). Jenis kelamin berkaitan dengan fungsi biologis tubuh, laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui.

Lewis dan Cooper (2005) menyatakan bahwa OCB dapat mempengaruhi persepsi tentang jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam berhubungan dengan rekan kerja pada sebuah organisasi. Wicaksana dkk (2012) menjelaskan bahwa OCB yang dikaitkan dengan faktor demografis yaitu jenis kelamin dapat dikaji tentang perbedaan OCB antara perempuan dengan laki-laki dalam suatu organisasi. Morrison

(1994) menjelaskan bahwa anggota organisasi dengan jenis kelamin perempuan akan lebih banyak menampilkan OCB dibandingkan laki-laki.

Konrad, dkk (2000) menemukan bahwa beberapa perilaku kerja lebih menonjol ditunjukkan oleh perempuan daripada laki-laki. Atribut kerja yang lebih menonjol pada perempuan diantaranya perilaku menolong, berteman baik, dan bekerja sama dengan tim. Lovell dkk. (1999) berpendapat bahwa terdapat perbedaan tingkatan OCB antara laki-laki dan perempuan, perbedaan tersebut cukup signifikan. Sementara itu Cameron (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa walaupun perempuan dapat mengalahkan pria dalam perilaku OCB, namun pria diberikan peringkat lebih tinggi dalam keseluruhan kinerja. Farrell dan Finkelstein (2007) berpendapat bahwa wanita sering dianggap memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dari laki-laki berdasarkan komponen-komponen OCB.

Perempuan dianggap lebih suka membantu orang dan lebih murah hati dibandingkan dengan laki-laki. Pada dimensi *altruism*, wanita memiliki perilaku menghindari konflik dan stabilitator perdamaian, serta memiliki keinginan yang tinggi untuk membantu orang lain. Beauregard (2000) mengemukakan, perempuan diharapkan melakukan perilaku OCB sebagai bagian rutin aktivitas mereka, dan tidak dihukum jika mereka tidak melakukannya. Sedangkan laki-laki, tidak diharapkan untuk melakukan OCB dan dihargai jika melakukannya.

Berdasarkan penjelasan mengenai jenis kelamin dan OCB, dapat disimpulkan bahwa perempuan memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki pada sebuah organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Menurut Sa'adah, Linda, & Ahmad (2021) jenis kelamin merupakan salah satu pemicu dalam kinerja, hal ini dikarenakan suatu organisasi dalam mempertimbangkan hal tertentu untuk merekrut pengurus/anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan Mutiara Indah Ayu (2015) dan Joseph & Selvaraj (2015) melalui hasil penelitiannya mereka menyatakan gender memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja seseorang. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja perempuan lebih tinggi dibandingkan kinerja laki-laki (Sa'adah, Linda, & Ahmad, 2021; Aminah, dkk, 2016; sapariah, 2015). Perempuan cenderung lebih teliti dan telaten dibandingkan dengan laki-laki dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun di beberapa penelitian lainnya menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin (Jamilah, 2006; Wiladatika, 2018; Rianti, 2008; Ariyanti, dkk, 2020). Dikarenakan dalam hal produktivitas, perbedaan gender bukan merupakan sumber permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, Gender secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Wiladatika, 2018).

Dengan kata lain pertimbangan suatu organisasi terhadap laki-laki dan perempuan berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sa'adah, Linda, & Ahmad, 2021).

D. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)

Arifin & Ahmad (2015) menjelaskan bahwa Organisasi HMI didirikan di Yogyakarta pada tanggal 14 Rabiul Awal 1366 H, bertepatan dengan tanggal 5 Februari 1947. HMI Berazaskan Islam dengan Tujuan yang ingin dicapai adalah terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan Ulul Albab yang turut bertanggungjawab

atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah Subhanahu Wata'ala. Pencapaian tujuan dilakukan dengan usaha organisasi berupa; 1) Membina mahasiswa Islam untuk menuju tercapainya Insan Mu'abbid, Mujahid, Mujtahid, dan Mujaddid; 2) Mengembangkan potensi kreatif terhadap berbagai aspek kehidupan; 3) Mengambil peran aktif dan mewarnai dunia kemahasiswaan, perguruan tinggi dan kemasyarakatan dengan inisiatif, partisipasi yang konstruktif, kreatif sehingga tercapainya nuansa yang Islami; 4) Memajukan kehidupan umat Islam dan masyarakat pada umumnya sebagai implementasi *rahmatan lil'alamin*; 5) Membangun kerjasama dengan organisasi-organisasi lainnya yang berlandaskan pada nilai kemanusiaan, kebenaran dan keadilan; 6) Usaha-usaha lain yang sesuai dengan asas organisasi dan berguna untuk mencapai tujuan.

Arsib (2018) HMI merupakan organisasi yang berorientasi pada pengembangan intelektual kader untuk ditransformasikan kedalam kehidupan masyarakat dengan cara-cara perjuangan yang efektif dan benar. HMI lahir di tengah-tengah mahasiswa dan anggota dari HMI adalah yang masih berstatus mahasiswa. Hal ini bertujuan untuk menghidupkan kembali serta mengajak mahasiswa untuk meneruskan estafet perjuangan.

Mahasiswa merupakan *agent of change* mempunyai tanggung jawab untuk mewujudkan cita-cita nasional bangsa Indonesia melalui kualitas insan cita yang telah ada di HMI. HMI memiliki tanggung jawab besar untuk membentuk diri manusia yang berguna bagi masyarakat serta memenuhi kerja kemanusiaan. Hal itu yang membuat fungsi dari HMI didirikan sebagai organisasi kader, yang memiliki tujuan

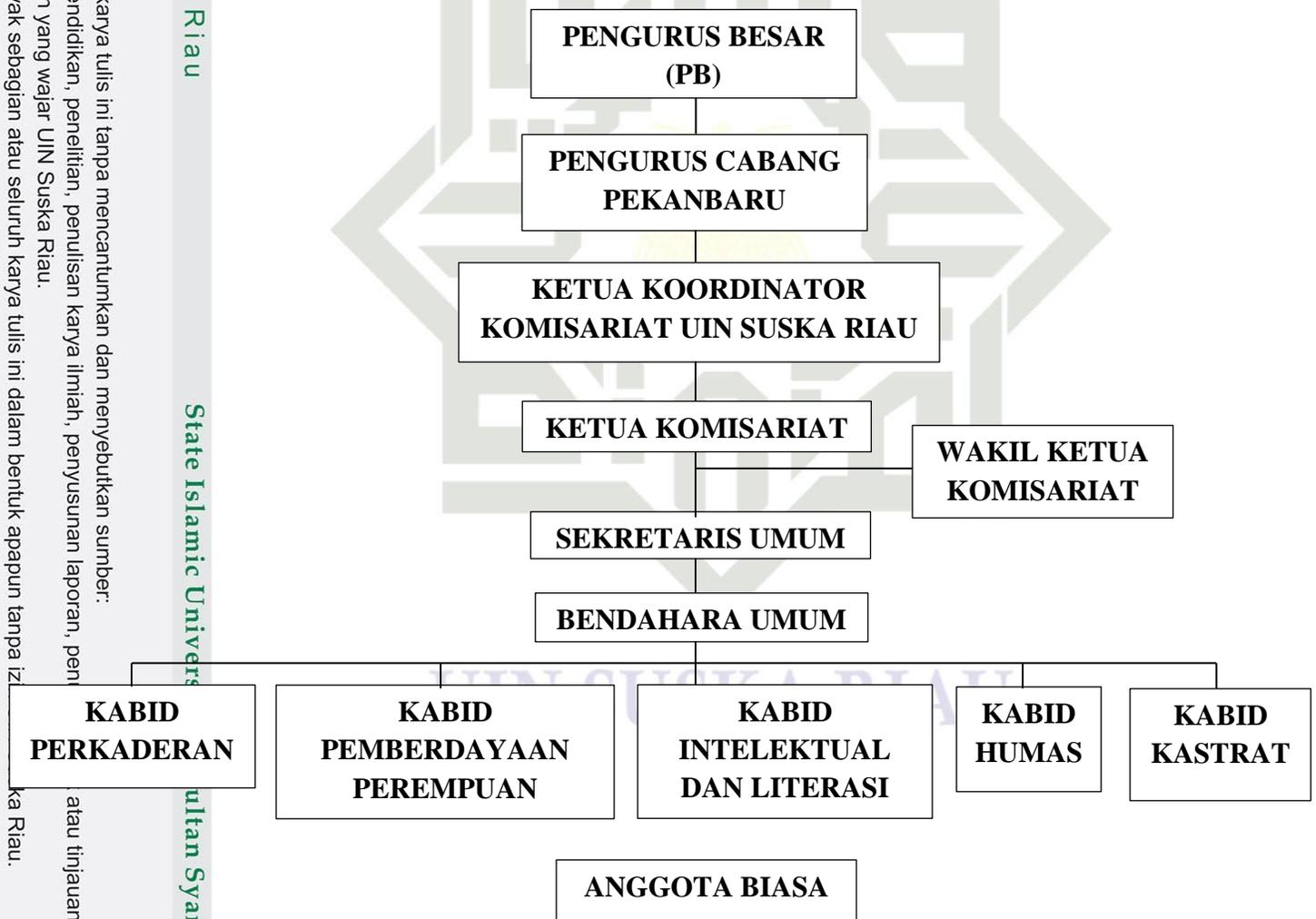
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempersiapkan tiap individu untuk mengambil tugas dan tanggung jawab. HMI memikul peranan sebagai organisasi yang menghasilkan sumber daya manusia berdaya saing tinggi (Hasdiansyah, 2017). Berikut ini bagan struktur kepengurusan HMI Korkom UIN Suska Riau:

Bagan 2.1

Struktur Kepengurusan HMI Korkom UIN Suska Riau



Sumber: Buku Konstitusi HMI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut konstitusi HMI pasal 20 PB merupakan Badan/Instansi kepemimpinan tertinggi organisasi. Masa jabatan PB adalah dua tahun terhitung sejak pelantikan/serah terima jabatan dari PB demisioner. PB adalah anggota HMI yang pernah menjadi Pengurus Cabang, dan telah lulus Latihan Kader II dan *senior course*. Adapun tugas dan wewenang PB pasal 22 yaitu:

- 1) Menggerakkan organisasi berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
- 2) Melaksanakan ketetapan-ketetapan Kongres
- 3) Menyampaikan ketetapan dan perubahan penting yang berhubungan dengan HMI kepada seluruh aparat dan anggota HMI
- 4) Melaksanakan Sidang Pleno Pengurus Besar setiap semester kegiatan, selama periode berlangsung
- 5) Melaksanakan Rapat Harian Pengurus Besar minimal dua minggu sekali, selama periode berlangsung.
- 6) Melaksanakan Rapat Presidium Pengurus Besar minimal satu minggu sekali, selama periode berlangsung
- 7) Memfasilitasi Sidang Majelis Pengawas dan Konsultasi Himpunan Mahasiswa Islam dalam rangka menyiapkan draft materi Kongres atau Sidang Majelis Pengawas dan Konsultasi Himpunan Mahasiswa Islam lainnya ketika diminta
- 8) Menyampaikan laporan pertanggungjawaban melalui kongres

- 9) Mengesahkan dan melantik pengurus Cabang dan pengurus Badko
- 10) Meminta laporan kerja pengurus Badko
- 11) Mengawasi proses pelaksanaan Musyawarah Daerah (Musda) di tingkat Badko
- 12) Menaikkan dan menurunkan status cabang berdasarkan evaluasi perkembangan cabang melalui Badko
- 13) Mengesahkan pemekaran Cabang berdasarkan rekomendasi Konfercab Induk dan menetapkan pembentukan Cabang Persiapan berdasarkan usulan Musyawarah Daerah (Musda) Badko
- 14) Menyelesaikan permasalahan yang terjadi di tingkatan pengurus cabang, jika dianggap Badko tidak mampu menyelesaikan dan atau Badko merekomendasikan penyelesaiannya melalui PB
- 15) Memberikan sanksi dan merehabilitasi secara langsung terhadap anggota/pengurus

2. Pengurus Cabang

Pasal 28 dalam konstitusi HMI, pengurus cabang merupakan satu kesatuan organisasi yang dibentuk di Kota Besar atau ibukota Propinsi/Kabupaten/Kota yang terdapat perguruan tinggi. Masa jabatan pengurus cabang adalah satu tahun semenjak pelantikan/serah terima jabatan dari pengurus demisioner. Pengurus Cabang terdiri dari Ketua Umum dan Pengurus Harian, Koordinator Komisariat, Lembaga-lembaga Khusus, dan Lembaga-lembaga Kekaryaan. Pengurus Cabang adalah anggota yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pernah menjadi Pengurus Komisariat dan/atau telah lulus Latihan Kader II. Adapun tugas dan wewenang pengurus cabang dalam konstitusi HMI pasal 30 yaitu:

- 1) Melaksanakan hasil-hasil ketetapan Konferensi/Musyawarah Cabang, serta ketentuan/kebijakan organisasi lainnya yang diberikan Pengurus Besar atau Pengurus Badko
- 2) Menetapkan dan mengesahkan pendirian koordinator komisariat (korkom)
- 3) Membentuk Koordinator Komisariat (Korkom) bila diperlukan dan mengesahkan kepengurusannya
- 4) Mengesahkan Pengurus Komisariat dan Badan Khusus di tingkat cabang
- 5) Membentuk dan mengembangkan badan-badan khusus
- 6) Melaksanakan sidang pleno sekurang-kurangnya sekali dalam 4 (empat) bulan atau 2 (dua) kali selama satu periode berlangsung
- 7) Melaksanakan Rapat Harian Pengurus Cabang minimal satu minggu sekali, selama periode berlangsung
- 8) Melaksanakan Rapat Presidium Pengurus Cabang minimal satu kali dalam sebulan
- 9) Menyampaikan laporan kerja kepengurusan dan database anggota 3 (tiga) bulan sekali kepada Pengurus Besar melalui Pengurus Badko
- 10) Memilih dan mengesahkan 1 (satu) orang Formateur/Ketua Umum dan 2 (dua) orang Mide Formateur dari 3 (tiga) calon anggota Formateur Korkom yang dihasilkan dari Musyawarah Komisariat dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memperhatikan suara terbanyak dan mengesahkan susunan Pengurus Korkom Formateur Ketua Umum Korkom

11) Mengusulkan pembentukan dan pemekaran cabang melalui Musyawarah Daerah

12) Menyelenggarakan Konferensi/Musyawah Anggota Cabang

13) Menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Anggota Biasa melalui Konferensi/Musyawah Anggota cabang.

3. Pengurus Komisariat

Konstitusi HMI pasal 37 disebutkan komisariat merupakan satu kesatuan organisasi di bawah Cabang yang dibentuk disatu perguruan tinggi atau satu/beberapa fakultas dalam satu perguruan tinggi. Masa jabatan Pengurus Komisariat adalah satu tahun semenjak pelantikan/serah terima jabatan setelah Pengurus Demisioner.

Pengurus Komisariat adalah badan tertinggi dalam struktur kepemimpinan HMI ditingkat Komisariat. Pengurus Komisariat memiliki masa jabatan 1 (satu) tahun.

Pengurus Komisariat minimal terdiri dari Ketua, Sekretaris, Bendahara, bidang-bidang lain (sesuai kebutuhan komisariat). Pengurus komisariat yang ada di UIN

Suska Riau terdiri dari ketua, wakil ketua, bendahara, sekretaris, bidang kastrat

(kajian dan aksi strategis), bidang perkaderan, bidang infokom (informasi dan

komunikasi), bidang pemberdayaan perempuan, bidang intelektual dan literasi,

bidang humas (hubungan masyarakat). Adapun tugas dan wewenang pengurus

komisariat pasal 39 dalam konstitusi HMI yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar 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.

- 1) Pengurus komisariat melaksanakan keputusan-keputusan dari pengurus cabang dan ketetapan-ketetapan Rapat Anggota Komisariat (RAK)
- 2) melaksanakan rapat presidium minimal 1 kali dalam seminggu
- 3) pengurus komisariat memberikan laporan kerja kepengurusan kepada pengurus cabang tiap 4 bulan sekali
- 4) Pengurus Komisariat Melaksanakan Rapat Harian minimal 1 bulan 1 kali
- 5) pengurus komisariat Menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Anggota biasa melalui Rapat Anggota Komisariat
- 6) Pengurus Komisariat melakukan perekrutan anggota baru dan melakukan pembinaan melalui LK (latihan kader)

Komisariat mempunyai beberapa bidang yang dibentuk untuk menyelesaikan program kerja yang sudah dibuat. Berikut bidang-bidang yang ada pada komisariat berdasarkan konstitusi HMI:

- a) Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan
Memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas HMI-Wati (perempuan) dan mengangkat topik-topik kewanitaan pada diskusi-diskusi komisariat
- b) Kepala Bidang Kajian dan Aksi Strategis
Melaksanakan kegiatan kajian keagamaan dan kajian mengenai topik sosial yang sedang beredar. Untuk menambah ilmu pengetahuan anggota HMI dan menjadikan kajian sebagai tempat berdiskusi.

- c) Kepala Bidang Perkaderan
Melaksanakan kegiatan perkaderan berupa perekrutan anggota yang baru masuk dan pembinaan kepada seluruh anggota HMI di komisariat
- d) Kepala Bidang Informasi dan Komunikasi
Melaksanakan dokumentasi, memposting setiap kegiatan komisariat, dan melakukan pengeditan file yang akan diunggah pada sosial media komisariat.
- e) Kepala Bidang Intelektual dan Literasi
Bertanggung jawab untuk melakukan penelitian dan penilaian baik dari segi program maupun edukatif terhadap aktivitas anggota maupun aktifis yang diselenggarakan oleh komisariat, serta mengusahakan tindak lanjut dari hasil penilaian.
- f) Kepala Bidang Hubungan Masyarakat
Bertanggung jawab dalam relasi pada masyarakat. Bertanggung jawab atas izin kegiatan yang diadakan di lingkungan masyarakat.

4. Proses Evaluasi program kerja pengurus HMI

Suksesnya sebuah program kerja dapat dilihat dari proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dapat berjalan dengan baik dan efektif sesuai dengan tugas-tugas dari masing-masing bidang kepengurusan, apakah pelaksanaannya sesuai dengan rencana dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan Bersama (Dewi, 2019). Dalam hal ini sesuai konstitusi HMI ada 3 tahap yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) **Evaluasi** kinerja pengurus dalam melaksanakan program kerja yang dilaksanakan. Dalam hal ini evaluasi dilakukan oleh ketua komisariat kepada seluruh kepala bidang. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari program kerja yang tengah dilaksanakan. Setelah mengadakan evaluasi para pengurus mengadakan musyawarah dan diskusi bersama untuk mendapatkan solusi dari kendala yang terjadi. Evaluasi dilakukan melalui rapat presidium minimal 1 kali dalam seminggu
- 2) **Pengawasan** dilakukan setelah pelaksanaan dari program kerja. Dengan mengadakan rapat membahas mengenai evaluasi setelah kegiatan yang telah dilaksanakan. Apakah sudah maksimal pelaksanaannya dan apakah ada kekurangan dan kelebihan dari program kerja yang telah dilaksanakan. Sehingga pengurus dapat mengambil keputusan untuk keberlanjutan dari program kerja tersebut. Pengawasan ini juga dilakukan ketua Korkom kepada para pengurus komisariat untuk melihat kinerja dan keaktifan mereka
- 3) **Sanksi** adalah bentuk hukuman berupa teguran, peringatan, diskors (pemberhentian sementara) dan pemecatan. Hukuman ini diberikan kepada anggota dan pengurus apabila melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan HMI, melalaikan tugas dari HMI, dan bertindak merugikan atau mencemarkan nama baik HMI. Sebelum diberikan hukuman pengurus/anggota diberikan peringatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terlebih dahulu, sebanyak-banyaknya 3 kali peringatan. Apabila telah mendapatkan 3 kali peringatan dan tidak ada perubahan maka akan diberikan diskors atau pemecatan sesuai dengan tingkat keparahan masalahnya. Putusan skorsing/pemecatan diambil melalui konferensi atau forum yang dihadiri seluruh komisariat yang dilaksanakan pengurus cabang.

E. Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini, peneliti mengkaji variabel kinerja berdasarkan teori dari Borman dan Motowidlo (1997), variabel OCB berdasarkan teori Organ (1988), dan variabel jenis kelamin. Di masa perkuliahan tentunya sebagian mahasiswa mengisi waktu luangnya dengan mengikuti organisasi – organisasi yang ada di kampus. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan salah satu organisasi yang diikuti oleh mahasiswa. Ketika berorganisasi tentunya akan ada pengurus dan anggota didalamnya agar visi dan misi organisasi tercapai. Salah satu indikasi Visi dan misi bisa tercapai disebabkan kinerja pengurus yang baik. Ketika pengurus memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan seperti apa yang diharapkan. Borman dan Motowidlo (1997) menyatakan bahwa indikator yang menunjukkan seseorang memiliki kinerja yang baik yaitu menguasai tugas, menyelesaikan tugas dengan akurat, meminimalisir kesalahan, mencapai standar kerja yang baik (*Task Proficiency/Quality*), menggunakan fasilitas secara efisien dan menghindari *deadline* atau tenggat waktu pengumpulan tugas (*Productivity*), mampu membuat keputusan dengan tepat dan mampu menyelesaikan masalah (*Judgement and Problem Solving*).

Jika pengurus organisasi memiliki indikator diatas maka kinerja nya dinilai baik dan memberikan keuntungan untuk diri sendiri maupun organisasi. Beberapa keuntungan yang akan diperoleh pengurus yaitu diberi penghargaan oleh organisasi, dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi dan tentunya dapat meningkatkan *hard skill* dan *soft skill* pengurus tersebut. Oleh karena itu banyak organisasi yang mengharapkan pengurus nya memiliki kinerja yang baik karena akan berdampak positif juga terhadap organisasi tersebut.

Borman dan Motowidlo menyatakan bahwa untuk memunculkan kinerja yang seperti diharapkan, dibutuhkan adanya OCB pada individu (Novliadi, 2006). OCB merupakan perilaku sukarela yang timbul karena inisiatif dari diri sendiri tanpa adanya perintah dan peraturan tertentu (Gilang & Ratih, 2020). Pengurus yang memiliki OCB yang tinggi maka akan memunculkan kinerja yang tinggi pula. Untuk melihat OCB pengurus organisasi peneliti memakai dimensi Organ (1988) yaitu 1) *Altruism* adalah perilaku pengurus organisasi untuk mambantu rekan atau anggota organisasi yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau masalah dalam kehidupan pribadi; 2) *Conscientiousness* adalah perilaku pengurus yang melebihi *standart* aturan organisasi, misalnya selalu berpartisipasi di setiap kegiatan yang diadakan HMI; 3) *Sportsmanship* adalah sikap toleransi pada situasi dan kondisi tertentu dalam sebuah organisasi, misalnya terjadi perbedaan pendapat dalam mendiskusikan sesuatu antar pengurus; 4) *courtesy* adalah menjalin hubungan yang baik antar pengurus ataupun anggota agar terhindar dari masalah; 5) *civic virtue* adalah sikap tanggung jawab pada tugas yang sudah diberikan (mengikuti transisi

© 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.



dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk mengevaluasi mengenai prosedur-prosedur yang ada dalam organisasi serta melindungi inventaris yang dimiliki oleh organisasi).

Ada berbagai macam faktor yang berpengaruh dalam perbedaan tingkat tinggi rendahnya OCB, salah satunya jenis kelamin. Konrad dkk mengatakan bahwa perilaku seseorang seperti membantu orang lain, berteman baik, mampu mengambil keputusan dan bekerja sama cenderung dilakukan oleh laki-laki dibandingkan perempuan (Rooswita & Prima, 2017). Berbanding terbalik dengan penelitian Gilang dan Ratih pada tahun 2020 mengenai “Perbedaan OCB Ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Anggota DPM Fakultas X UNESA” menunjukkan bahwa terdapat perempuan memiliki OCB yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Perbedaan jenis kelamin ini dilihat menjadi faktor yang paling menonjol dalam mempengaruhi tingkat OCB seseorang. Visi dan misi organisasi yang sudah disusun di awal periode tentu memerlukan pengurus yang memiliki OCB agar terjalin kerja sama tim yang baik dalam mewujudkannya. Pengurus yang memiliki OCB tinggi, baik dari anggota laki-laki maupun perempuan layak dipertahankan.

Menurut Sa’adah, Linda, & Ahmad (2021) jenis kelamin merupakan salah satu pemicu dalam kinerja, hal ini dikarenakan suatu organisasi dalam mempertimbangkan hal tertentu untuk merekrut pengurus/anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan Mutiara Indah Ayu (2015) dan Joseph & Selvaraj (2015) melalui hasil penelitiannya mereka menyatakan gender memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja seseorang. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja

perempuan lebih tinggi dibandingkan kinerja laki-laki (Sa'adah, Linda, & Ahmad, 2021; Aminah, dkk, 2016; sapariah, 2015). Perempuan cenderung lebih teliti dan telaten dibandingkan dengan laki-laki dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun di beberapa penelitian lainnya menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin (Jamilah, 2006; Wiladatika, 2018; Rianti, 2008; Ariyanti, dkk, 2020). Dikarenakan dalam hal produktivitas, perbedaan gender bukan merupakan sumber permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, Gender secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Wiladatika, 2018). Dengan kata lain pertimbangan suatu organisasi terhadap laki-laki dan perempuan berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sa'adah, Linda, & Ahmad, 2021).

Berdasarkan hal ini, maka jenis kelamin diduga mempengaruhi hubungan OCB dengan kinerja. Dimana berdasarkan penelitian sebelumnya, hubungan OCB dengan kinerja akan lebih kuat atau lebih rendah jika diuji pada subjek dengan jenis kelamin yang berbeda.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian yang ingin diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat hubungan positif antara OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan kinerja pengurus organisasi HMI cabang Pekanbaru
- H₂: Terdapat peran jenis kelamin sebagai moderator dalam hubungan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional. Suryabrata (2014) mengatakan bahwa tujuan penelitian korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif korelasional.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Independent (X) : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Variabel Dependent (Y) : Kinerja

Variabel Moderator (Z) : Jenis Kelamin

C. Definisi Operasional

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja pengurus organisasi HMI yang ditunjukkan melalui penyelesaian tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan agar tercapai visi dan misi organisasi, yang dilihat dari pembuatan laporan kerja, pengumpulan laporan kerja serta keaktifan pengurus dalam menjalankan tugasnya.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku inisiatif dari pengurus organisasi HMI untuk melaksanakan pekerjaan melebihi dari standar perilaku yang

ditetapkan yaitu berpartisipasi disetiap kegiatan HMI, membantu rekan pengurus lain dalam menyelesaikan tugas, dan melindungi inventaris HMI.

3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Laki-laki ditunjukkan dengan ciri-ciri rambut pendek/cepat, memiliki jakun, cenderung memiliki badan yang bidang dan suara yang lebih berat. Sedangkan perempuan ditunjukkan dengan ciri-ciri cenderung memiliki suara lembut dan melengking, wajah yang feminim, dan pinggul yang melebar. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki laki dan perempuan tidak dapat ditukar diantara keduanya.

D. Partisipan Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) cabang Pekanbaru berjumlah 195 orang yang berada di 2 kampus yaitu UIN Suska Riau dengan 9 komisariat dan Universitas Islam Riau (UIR) dengan 4 komisariat. Satu komisariat memiliki 15 orang pengurus yang dibagi menjadi dua yaitu pengurus inti dan pengurus harian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Universitas	Komisariat	Populasi
1.	UIN Suska Riau	9	135
2.	Universitas Islam Riau	4	60
Total			195

Sumber: Sekretariat HMI Cabang Pekanbaru, April, 2023

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel pada penelitian ini berjumlah 195 orang yang merupakan pengurus HMI cabang Pekanbaru yang berada di 2 kampus yaitu UIN Suska Riau dan Universitas Islam Riau (UIR). Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* berupa *cluster sampling* yaitu teknik penentuan sampel dalam bentuk kelompok bukan individu (Sudjarwo, 2009).

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat bantu instrumen berupa skala. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012). Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert adalah jenis skala sikap dengan respon jawaban rentang 1 (jarang) sampai dengan 5 (sangat sering). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala OCB dan Skala Kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Alat Ukur

a. Skala Kinerja

Indikator skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Task Performance Scale* modifikasi dari Diah Lestari (2018) merujuk dari teori Borman, Ackerman, dan Kubisiak (1994). Skala ini berjumlah 9 item kemudian peneliti menambah 7 item menjadi 16 item. Skoring item pada skala ini mulai rentang 1-4. Format Respon (1) Sangat Tidak Setuju – (2) Tidak Setuju – (3) setuju – (4) sangat Setuju

Tabel 3.2
Blue Print Kinerja

Aspek	Sebaran Item	Jumlah
	Favourable	
<i>Task Proficiency/Quality</i>	11,12,13,14,15,16	6
<i>Productivity</i>	1,2,3,4,5	5
<i>Judgment and Problem Solving</i>	6,7,8,9,10	5
Total		16

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator skala OCB yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi dari Organ (1988). Skala ini berjumlah 24 item *favourable*. Skoring item pada skala ini mulai rentang 1-5. Format Respon (1) tidak pernah – (2) jarang – (3) kadang – kadang – (4) sering – (5) sangat sering.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.3
Blue Print OCB

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

F. Validitas, Reliabilitas, dan Daya Beda Item

Skala penelitian dapat digunakan apabila telah dikatakan valid dan reliabel berdasarkan statistik dengan menggunakan uji coba atau *try out* terlebih dahulu. Peneliti melaksanakan uji coba atau *try out* pada tanggal 20 juni 2023 – 10 juli 2023 pada pengurus HMI Universitas Islam Riau (UIR) dan UIN Suska Riau dengan jumlah 95 orang.

Tabel 3.4
Data Pengurus HMI Try Out

Universitas			Komisariat	Jumlah
Universitas Islam Riau (UIR)			Komisariat FAI	15
			Komisariat FISIPOL	15
			Komisariat FEB	15
			Komisariat Pertanian	15
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska Riau)			Komisariat FEKONSOS	15
			Komisariat Ushuluddin	15
			Komisariat SAINTEK	5
Total			95	

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2014). Tipe validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi yaitu

validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dari skala kinerja dan skala OCB dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh tes itu.

Validitas isi digunakan pada penelitian ini untuk memeriksa kelayakan dan kesesuaian isi skala oleh orang yang berkompeten di bidangnya. Validitas pada penelitian ini dilakukan melalui analisis rasional tentang sejauh mana aitem dapat mewakili aspek dari skala oleh dosen pembimbing dan narasumber.

2. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu menghasilkan data yang reliabel (Azwar, 2014). Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0. Koefisien reliabilitas terletak pada rentang angka 0 sampai 1,00. Semakin tinggi mendekati angka 1,00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2013). Lalu Ghozali (2011) mengatakan lebih rinci yaitu jika nilai Cronbach's Alpha >0.6 , maka instrumen penelitian reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha <0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel. Setelah dilakukan uji daya beda aitem maka peneliti melakukan uji reliabilitas pada data try out, maka didapatkan reliabilitas dari setiap skala peneltian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Jumlah Aitem	<i>Cronbach's Alpha</i>
Skala Kinerja	11	0,683
Skala OCB	20	0,891

Berdasarkan tabel 3.4 Dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan reliabilitas dari kedua alat ukur telah teruji sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian

3. Daya Beda Item

Uji daya beda item merupakan koefisien korelasi dengan menunjukkan kesesuaian fungsi item dengan fungsi skala dalam mengungkapkan perbedaan individual (Azwar, 2014). Menggunakan batasan $\geq 0,30$ dapat dipertimbangkan untuk dikurangi sedikit dengan batas 0,25. Item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan. Uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 (*Statistic Packages for Social Science Version 25 for windows*).

Pada variabel kinerja terdapat lima aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar 0,25 yang artinya apabila terdapat aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total dibawah 0,25 maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Berikut adalah *blueprint* kinerja hasil uji daya beda aitem:

Tabel 3.6
Blueprint Uji daya Beda Item Kinerja (Try Out)

Aspek	Valid	Gugur
<i>Task Proficiency/Quality</i>	11,12,15	13,14, 16
<i>Productivity</i>	1,2,3,4	5
<i>Judgment and Problem Solving</i>	6,7,9,10	8
Total	11	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria dan aitem yang gugur maka disusun kembali *blueprint* kinerja yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianya secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7
Blue Print Kinerja untuk penelitian

Aspek	Sebaran Item Favourable	Jumlah
<i>Task Proficiency/Quality</i>	9,10,11	3
<i>Productivity</i>	1,2,3,4	4
<i>Judgment and Problem Solving</i>	5,6,7,8	4
Total		11

Pada variabel OCB terdapat empat aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar 0,25 yang artinya apabila terdapat aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total dibawah 0,25 maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Berikut adalah *blueprint* OCB hasil uji daya beda aitem:

Tabel 3.8
Blueprint Uji daya Beda Item OCB (Try Out)

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

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria dan aitem yang gugur maka disusun kembali *blueprint* OCB yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianya secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.9
Blueprint OCB untuk penelitian

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

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi dengan adanya variabel moderator untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan variabel yang berbentuk interval atau rasio, sumber data dari tiga variabel (Sugiyono, 2013). Analisis data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 25.0 dengan program tambahan yaitu *PROCESS* by Macro Hayes merupakan program tambahan di dalam SPSS guna menarik kesimpulan terhadap adanya peran variabel moderator. Adapun variabel yang ingin dicari yaitu kinerja, OCB dan jenis kelamin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan positif antara kinerja dengan OCB pada pengurus HMI cabang Pekanbaru. Namun, jenis kelamin tidak dapat memoderasi hubungan antara kinerja dan OCB. Oleh karena itu, pengurus laki – laki dan perempuan di HMI cabang Pekanbaru memiliki OCB sehingga kinerja pengurus masuk dalam kategori tinggi.

B. Saran

Melalui penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan bisa dijadikan masukan untuk beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi pihak organisasi HMI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, diharapkan dapat berfungsi sebagai saran serta acuan bagi pihak – pihak yang berwenang yang ada di organisasi HMI. Diharapkan HMI cabang Pekanbaru Korkom UIN Suska Riau dapat saling merangkul dengan Korkom lain yang ada di Pekanbaru agar tercipta lingkungan HMI yang aktif dan positif

3. Bagi Pengurus

Saran kepada pengurus HMI cabang Pekanbaru dengan hasil penelitian ini, pengurus dapat mempertahankan, dan membimbing serta memberikan contoh perilaku – perilaku OCB kepada anggota sehingga ketika pengurus telah menyelesaikan masa jabatannya maka anggota yang selanjutnya menjadi pengurus akan tetap memiliki perilaku – perilaku OCB dan dapat memberi contoh kepada anggota yang baru masuk.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk melakukan penelitian pada organisasi eksternal lainnya yang ada di Pekanbaru sehingga hasil penelitian mengenai organisasi – organisasi eksternal dapat dijadikan acuan pada mahasiswa/i baru yang ingin masuk kedalam organisasi eksternal untuk meningkatkan soft skill serta hard skill yang ada dalam dirinya.

© 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.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Adriana, 2015. “Peranan Himpunan Mahasiswa Islam dalam Meningkatkan Kesadaran Politik Mahasiswa di Kampus Universitas Pendidikan Indonesia”. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Andreza, Mulkhan, 2019. “Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam Di Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Ahmed, N., Rasheed, A., and Jehanzeb, K. (2012). An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and Its Significant Link to Employee Engagement, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol 2, No 4, pp. 99-106.
- Aminah, Siti, Sri Suprpti dan Hikmah. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 3, No.1.
- Arifin, M. S., Fauzi, I., & Hakim, M. L. (2015). Modul Latihan Kader 1 Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta. Yogyakarta: Pengurus Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta Periode 2013-2014.
- Ariyanti, dkk. (2020). Perbedaan Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), Hlm. 233-238.
- Arsib, Ibnu. 2018. *Secangkir Kopi Tentang Semangat Ber-HMI*. Yakusa: Medan
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alan Wilkin. (1989). *Creating Corporate Character*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Baron, R. A dan Donn Bryne. 2003. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Baron, Robert A. and Jerald Greenberg, 2000. *Behaviour in Organizations*. New York: McGraw Hill.

Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Bogler, R., and Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.

Borman & Motowidlo (1997). Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993b), "Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance", In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 71- 98. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Borman, W. C., Ackerman, L. D., & Kubisiak, U. C. (1994). Development of a performance rating program in support of department of labor test validation research, (contract Nos. 93-2 and 93-3). Sacramento, CA: Cooperative Personnel Services.

Beauregard, T. A. (2000). and OCB : the moderating role of gender. <http://doi.org/10.1108/00483481211249120>

Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Cherington, D.J. 1989. *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance*.

Cherrington, David J. 1994. *Organizational Behaviour: The Management of Individual and Organizational Performance*. Second Edition. Allyn and Bacon: Boston.

Cucuani, Hijriyati, dkk. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Cameron, S. M. (2013). Gender roles and organizational citizenship behaviors: effects on managerial evaluations. *Gender in Management: An International Journal*, 28, 380– 399. <http://doi.org/10.1108/GM-10-2012-0074>
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1160. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Cochran, William G. 1977. *Sampling Technique*. John Wiley and Son Corporation : United States
- Davis, Keith, & Newstrom, W., John. 1989. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Dewi, Rooswita Santia dan Prima Yudha Fransistya. (2017). Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. *Jurnal Ecopsy*, 4 (2), Hlm. 103-112.
- Dewi, Melinda Rizka dan Mirwan Surya Perdhana. (2016). Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Diponegoro Journal Of Management*, 5 (2), Hlm. 1-9.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press
- Dewi, Monica Anjung Candra, 2015. “Manajemen Dakwah Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Koordinator Komisariat UIN Walisongo Semarang”. Skripsi. Semarang: UIN Walisongo.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., and Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108.
- Djati, Sundring Pantja. 2014. *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Variabel antaseden dan pengaruhnya terhadap Service Quality*. Jakarta: Kaylin Cahaya Internasional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Drucker, Feter F. (1999). *Management Challenges for The 21 st Century*. New Delhi: Butterworth-Heneiman.
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship? *International Review of Business Reaserch Papers*, 3(4), 31-43
- Farrell, S. K., & Finkelstein, L. M. (2007). Organizational citizenship behavior and gender: Expectations and attributions for performance. *North American Journal of Psychology*, 9, 81–96. Retrieved from <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.034247559772&partnerID=40&md5=4dbe47e96ce9e49a2f4743523b9e3f99>
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Giani Pristika Ardiansa, 2014. “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Organizational Citizenship (OCB) Terhadap Prestasi Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2010 Fakultas Ekonomi Universitas Jember)”. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Griffin, R.W. 1987. *Management*. Second Edition. Boston: Houhton Mifflin Press.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20,00*. Universitas diponegoro: Semarang.
- Hasdiansyah, A. (2017). Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam Dalam Membangun Tradisi Ilmiah Di Dalam Kampus. *Pendidikan Luar Sekolah*, 134.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.1993. *Management for organizational behavior, sixth edition*. Singapore : Prentice hall.
- Henderson, I.R.. 1984. *Performance Appraisal*. Reston : Reston Pubilising Company.
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasiexperiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hungu. 2007. *Pengertian Jenis Kelamin*. Jakarta : PT. Gramedia

Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedent. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.

Jamilah, S, 2006, Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan & Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgement. Bahan Simposium. Tidak Dipublikasikan.

Joseph R, Darwin and Selvaraj, Palanisamy Chinnathambi. 2015. "The Effect of Work Force Diversity on Employee Performance in Singapore Organisations". *Internasional Journal of Business Administration*. Vol. 6: pp 17-29.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S. Van, Beek, A. J. Van Der, & Vet, H. C. W. De. (2013). *Development of an Individual Work Performance Questionnaire International*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(June 2014), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi

Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan, *Jurnal Humaniora*, 5 (1), hlm. 62-70.

Konovsky, M. A., and Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-696

Kissela, B. (2018). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 126(4), 593-641. doi:10.1037/0033-2909.126.4.593

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation? *Sex roles*, 41(516), 469-478. Retrieved from <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1018883018719.pdf>.
- Lestari, Diah. 2018. "Pengaruh Purposefull Work dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing". Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Lewis, S.; Cooper, C.L. *Work-Life Integration*; John Wiley & Sons, Ltd.: West Sussex, UK, 2005; Volume 51. [CrossRef]
- Mitchell, T. R. (1989). *People in organisation: An introduction to organizational behaviour*. New York: McGraw Hill Book.
- Mutiara Indah Ayu. (2015). *Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paragon Teknologi And Innovation Bandung*.
- Morrison, E. W. (1994). Role definition and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Nur Aini AB, 2019. "Pengaruh Kepribadian Big Five dan Persepsi Keadilan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Mahasiswa Psikologi UIN Jakarta". Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia*, 2(1), 39-46.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication
- Organ, Dennis W., & Konovsky, Mary., 1988., *Cognitive Versusu Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 1
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal Of Marketing Research*, 13.

Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rahmadani, Gilang dan Ratih Ayu Dwi Arindawanti. (2020). Perbedaan OCB Ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Anggota DPM Fakultas X UNESA. *Prosiding Seminar Nasional*, hlm. 218-222.

Terry, George. 2006. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Robbins, S.P. & Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Rachman, Efendi, & Wicaksana. 2011. *Panduan Lengkap Perencanaan CSR*. Jakarta: Penebar Swadaya.

Rianti, Fitria Sisna. 2008. "Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Di Kabupaten Aceh Selatan". Skripsi. Aceh: UIN AR- RANIRY

Sa'adah, Lailatus, Linda Martadani, & Ahmad Taqiyuddin. 2021. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 2(2), hlm. 515-522

Sapariah. 2015. Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT.Mulia Bhakti Kahuripan. *Jurnal*. hlm. 1-20

Shore, L. M., and Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.

Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sommer, S. M., Bae, S. H., and Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents of Korean. *Human Relations*, 49(7), 977-993.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Suparman, Lalu. 2020. “Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Laki-laki dan Perempuan di Bank Syariah (Studi Kasus Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Mataram)”. Skripsi. Mataram: UIN Mataram
- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Susanti, Rita dan Supra Wimbarti. (2012). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi Terhadap Knowledge dan Jenis Kelamin Sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 8(10), Hlm. 50-61.
- Turnipseed, D. L., & Rassuli, A. (2005). Performance perceptions of organizational citizenship behaviours at work: a Bi-level study among managers and employees. *British Journal of Management*, 16(3), 231–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00456.x>
- Van Scotter, J. R. and Motowidlo, S. J. (1996) 'Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance', *Journal of Applied Psychology*, 81 : 525- 531
- Werner, J. M. (2000) Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1): 245-261
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada
- Wiladatika, Afrids Tamara. 2018. Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar). *Jurnal Ilmiah*. hlm. 1-12

Williams, L. J., and Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academic of Manajement Journal*, 40(1), 82-111.

Wulandari, Pritmatia Yogi, Dewi Retno Suminar & Wiwin Hendriani. 2019. Adaptasi dan Validasi Skala Strategi Sibling Conflict. *Jurnal Psikologi*. 18 (2), hlm. 151-162

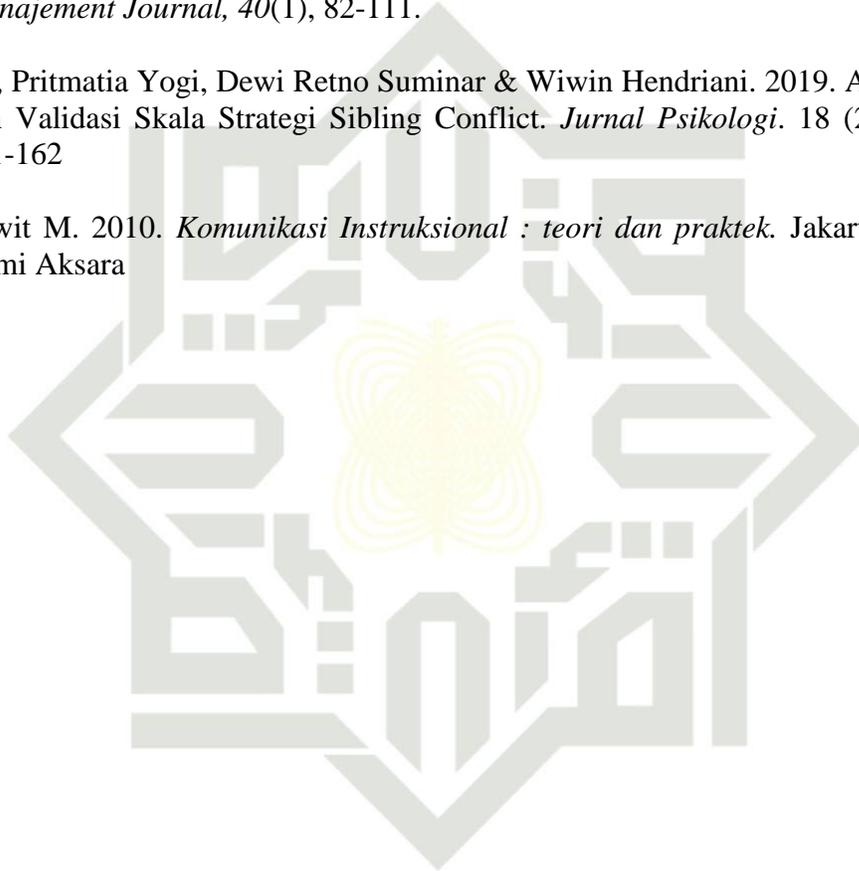
Yusuf, Pawit M. 2010. *Komunikasi Instruksional : teori dan praktek*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

© 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.

LAMPIRAN A

Lembar Validasi Alat Ukur

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

KINERJA

1. Definisi operasional

kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan diserahkan kepada organisasi agar tercapai visi dan misi organisasi.

2. Dimensi kinerja

Dimensi kinerja dikemukakan oleh Borman, Ackerman, dan Kubisiak (1994):

- a. *Task Proficiency/Quality* mengacu pada penguasaan tugas, penyelesaian tugas dengan akurat, meminimalisir kesalahan, mencapai standar kerja yang baik.
- b. *Productivity* yaitu menggunakan fasilitas secara efisien dan menghindari *deadline* atau tenggat waktu pengumpulan tugas.
- c. *Judgement and Problem Solving* yaitu mampu membuat keputusan dengan tepat dan mampu menyelesaikan masalah.

3. Skala yang digunakan: Skala *Likert*

- a. Buat Sendiri
- b. Terjemahan
- c. Modifikasi
- d. Adaptasi

4. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini berjumlah 16 aitem

5. Format respon

No	Pilihan jawaban	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	S	Setuju
4	SS	Sangat Setuju

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

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

6. Penilaian setiap aitem

Saya mohon kepada bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi kinerja yang meliputi: *Task Proficiency*, *Quality*, *Productivity*, *Judgement and Problem Solving*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan dimensi yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Dimensi	No	Pernyataan /Aitem	Pilihan Jawaban			KFI
			R	KR	TR	
<i>Productivity</i>	1	Saya mampu menyelesaikan sebagian besar pekerjaan saya (F)	✓			
	2	Saya menggunakan sumber daya secara hemat (F)	✓			
	3	Saya mampu memenuhi tenggat waktu (<i>deadline</i>) dalam keadaan apapun (F)	✓			
	4	Saya selalu menjaga <i>property</i> organisasi (F)	✓			
	5	Saya selalu datang tepat waktu (F)	✓			
<i>Judgement and Problem Solving</i>	6	Saya dapat menganalisis situasi dengan akurat dan menentukan tindakan yang tepat untuk dilakukan (F)	✓			
	7	Saya mampu membuat keputusan (F)	✓			

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

	8	Dalam menghadapi kesulitan, saya membuat keputusan yang baik (F)	✓			
	9	Saya tidak mudah menyerah apabila masalah belum terselesaikan (F)	✓			
	10	Saya mampu menyelesaikan masalah tanpa dibantu orang lain (F)	✓			
<i>Task Proficiency/Quality</i>	11	Saya mampu menunjukkan bahwa saya menguasai tugas yang saya kerjakan (F)	✓			
	12	Saya memperhatikan hingga detail pekerjaan saya (F)	✓			
	13	saya menghindari membuat kesalahan pada pekerjaan saya (F)	✓			
	14	Saya membuat standar yang tinggi untuk pekerjaan (F)	✓			
	15	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan <i>job desk</i> (F)	✓			
	16	Saya tidak pernah gagal dalam menyelesaikan masalah (F)	✓			

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

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

2. Bahasa

Cukup

3. Jumlah aitem

16 aitem

Pekanbaru, 20 Juni 2023

Validator



Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog

NIP. 19821018 2009012 007

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

KINERJA

1. Definisi operasional

kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan diserahkan kepada organisasi agar tercapai visi dan misi organisasi.

2. Dimensi kinerja

Dimensi kinerja dikemukakan oleh Borman, Ackerman, dan Kubisiak (1994):

- Task Proficiency/Quality* mengacu pada penguasaan tugas, penyelesaian tugas dengan akurat, meminimalisir kesalahan, mencapai standar kerja yang baik.
- Productivity* yaitu menggunakan fasilitas secara efisien dan menghindari *deadline* atau tenggat waktu pengumpulan tugas.
- Judgement and Problem Solving* yaitu mampu membuat keputusan dengan tepat dan mampu menyelesaikan masalah.

3. Skala yang digunakan: Skala *Likert*

- Buat Sendiri
- Terjemahan
- Modifikasi
- Adaptasi

4. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini berjumlah 16 aitem

5. Format respon

No	Pilihan jawaban	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	S	Setuju
4	SS	Sangat Setuju

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



© Ha

6. Penilaian setiap aitem

Saya mohon kepada bapak/ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi kinerja yang meliputi: *Task Proficiency*, *Quality*, *Productivity*, *Judgement and Problem Solving*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan dimensi yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (IR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (x) pada kolom yang telah disediakan.

Dimensi	No	Pernyataan/ Aitem	Pilihan Jawaban			K/1
			R	KR	IR	
<i>Productivity</i>	1	Saya mampu menyelesaikan sebagian besar pekerjaan saya (F)	✓			
	2	Saya menggunakan sumber daya secara hemat (F)	✓			
	3	Saya mampu memenuhi tenggat waktu (<i>deadline</i>) dalam keadaan apapun (F)	✓			
	4	Saya selalu menjaga <i>property</i> organisasi (F)	✓			
	5	Saya selalu datang tepat waktu (F)	✓			
<i>Judgement and Problem Solving</i>	6	Saya dapat menganalisis situasi dengan akurat dan menentukan tindakan yang tepat untuk dilakukan (F)	✓			
	7	Saya mampu membuat keputusan (F)	✓			

asim Riau

Hak Cipta

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	8	Dalam menghadapi kesulitan, saya membuat keputusan yang baik (F)	✓			
	9	Saya tidak mudah menyerah apabila masalah belum terselesaikan (F)	✓			
	10	Saya mampu menyelesaikan masalah tanpa dibantu orang lain (F)	✓			
Task Proficiency/Quality	11	Saya mampu menunjukkan bahwa saya menguasai tugas yang saya kerjakan (F)	✓			
	12	Saya memperhatikan hingga detail pekerjaan saya (F)	✓			
	13	saya menghindari membuat kesalahan pada pekerjaan saya (F)	✓			
	14	Saya membuat standar yang tinggi untuk pekerjaan (F)	✓			
	15	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan <i>job desk</i> (F)	✓			
	16	Saya tidak pernah gagal dalam menyelesaikan masalah (F)	✓			

Syarif Kasim Riau



Hak

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



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

Catatan:

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

2. Bahasa

Cukup

3. Jumlah aitem

16 aitem

Pekanbaru, 20 Juni 2023

Validator



Linda Arvani, M.Si.

NIP. 19740212 200710 2 002

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Definisi Operasional

OCB (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar karyawan seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, yang memberikan keuntungan kepada organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Aspek-aspek *organizational citizenship behavior* menurut Organ (1988) adalah:

- a. *Altruism* merupakan perilaku anggota dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain
- b. *conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan
- c. *sportsmanship* adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan,
- d. *Courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal
- e. *civic virtue* merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

3. Skala yang digunakan: Skala *Likert*

- a. [] Buat Sendiri
- b. [] Terjemahan
- c. [] Modifikasi
- d. [✓] Adaptasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

4. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini berjumlah 24 aitem

5. Format respon

No	Pilihan jawaban	Keterangan
1	TP	Tidak Pernah
2	J	Jarang
3	KK	Kadang – Kadang
4	S	Sering
5	SS	Sangat Sering

6. Penilaian setiap aitem

Saya mohon kepada bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi OCB (*organizational citizenship behavior*) yang meliputi: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan dimensi yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Dimensi	No	Pernyataan/ Aitem	Pilihan Jawaban			KET
			R	KR	TR	
<i>Alturism</i>	1	Saya membantu rekan di organisasi yang memiliki beban kerja yang berat (F)	✓			
	10	Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya (F)	✓			
	13	Saya membantu rekan di organisasi yang tidak bisa hadir	✓			

		(F)				
	15	saya bersedia menolong rekan di organisasi yang memiliki masalah terkait penyelesaian tugas (F)	✓			
	23	saya membimbing rekan baru di organisasi meskipun tidak wajib (F)	✓			
<i>Sportmanship</i>	2	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari ketua (F)	✓			
	4	Saya tidak suka membuang - buang waktu untuk mengeluhkan hal - hal sepele (UF)	✓			
	7	Saya cenderung membesar - besarkan masalah (UF)	✓			
	16	Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah (F)	✓			
	19	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan organisasi (F)	✓			
<i>Conscientiousnes</i>	3	Saya percaya bahwa jika saya menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati maka saya akan mendapatkan keuntungan (F)	✓			
	18	kehadiran saya di organisasi melebihi syarat minimum organisasi (F)	✓			
	21	Saya tidak menambah jam istirahat ketika sedang rapat (F)	✓			

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

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

	22	saya mematuhi aturan dan kebijakan organisasi walaupun tidak ada yang mengawasi (F)	✓			
	24	Saya adalah salah seorang pengurus yang paling bertanggung jawab (F)	✓			
<i>Courtesy</i>	5	Saya berusaha untuk tidak membuat masalah bagi rekan di organisasi (F)	✓			
	8	Saya tidak mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan di organisasi (F)	✓			
	14	Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya (F)	✓			
	17	Saya mengambil langkah-langkah agar terhindar dari masalah dengan rekan lain di organisasi (UF)	✓			
	20	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa memengaruhi pekerjaan orang lain (UF)	✓			
<i>Civic Virtue</i>	6	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi (UF)	✓			
	9	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting (UF)	✓			
	11	Saya menghadiri acara yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra organisasi	✓			

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

	(UF)				
12	Saya mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan organisasi (UF)	✓			

Catatan:

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

2. Bahasa

Cukup

3. Jumlah aitem

24 aitem

Pekanbaru, 20 Juni 2023

Validator



Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog

NIP. 19821018 2009012 007

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Definisi Operasional

OCB (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar karyawan seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, yang memberikan keuntungan kepada organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Aspek-aspek *organizational citizenship behavior* menurut Organ (1988) adalah:

- a. *Altruism* merupakan perilaku anggota dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain
- b. *conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan
- c. *sportsmanship* adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan,
- d. *Courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal
- e. *civic virtue* merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

3. Skala yang digunakan: Skala *Likert*

- a. [] Buat Sendiri
- b. [] Terjemahan
- c. [] Modifikasi
- d. [✓] Adaptasi

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

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

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

4. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini berjumlah 24 aitem

5. Format respon

No	Pilihan jawaban	Keterangan
1	TP	Tidak Pernah
2	J	Jarang
3	KK	Kadang – Kadang
4	S	Sering
5	SS	Sangat Sering

6. Penilaian setiap aitem

Saya mohon kepada bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi OCB (*organizational citizenship behavior*) yang meliputi: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan dimensi yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Dimensi	No	Pernyataan/ Aitem	Pilihan Jawaban			KET
			R	KR	TR	
<i>Alturism</i>	1	Saya membantu rekan di organisasi yang memiliki beban kerja yang berat (F)	✓			
	10	Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya (F)	✓			
	13	Saya membantu rekan di organisasi yang tidak bisa hadir	✓			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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)				
	15	saya bersedia menolong rekan di organisasi yang memiliki masalah terkait penyelesaian tugas (F)	✓			
	23	saya membimbing rekan baru di organisasi meskipun tidak wajib (F)	✓			
<i>Sportmanship</i>	2	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari ketua (F)	✓			
	4	Saya tidak suka membuang - buang waktu untuk mengeluhkan hal - hal sepele (UF)	✓			
	7	Saya cenderung membesar - besarkan masalah (UF)	✓			
	16	Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah (F)	✓			
	19	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan organisasi (F)	✓			
<i>Conscientiousnes</i>	3	Saya percaya bahwa jika saya menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati maka saya akan mendapatkan keuntungan (F)	✓			
	18	kehadiran saya di organisasi melebihi syarat minimum organisasi (F)	✓			
	21	Saya tidak menambah jam istirahat ketika sedang rapat (F)	✓			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mematuhi aturan dan kebijakan organisasi walaupun tidak ada yang mengawasi (F)	✓			
	24	Saya adalah salah seorang pengurus yang paling bertanggung jawab (F)	✓			
<i>Courtesy</i>	5	Saya berusaha untuk tidak membuat masalah bagi rekan di organisasi (F)	✓			
	8	Saya tidak mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan di organisasi (F)	✓			
	14	Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya (F)	✓			
	17	Saya mengambil langkah-langkah agar terhindar dari masalah dengan rekan lain di organisasi (UF)	✓			
	20	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa memengaruhi pekerjaan orang lain (UF)	✓			
<i>Civic Virtue</i>	6	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi (UF)	✓			
	9	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting (UF)	✓			
	11	Saya menghadiri acara yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra organisasi	✓			

	12	Saya mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan organisasi (UF)	✓			
--	----	-------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	--	--

Catatan:

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

2. Bahasa

Cukup

3. Jumlah aitem

21 item

Pekanbaru, *20 Juni 2023*

Validator



Linda Aryani, M.Si.

NIP. 19740212 200710 2 002

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN B

Skala dan Tabulasi data *try out*

UIN SUSKA RIAU

SKALA PENELITIAN

Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan nama saya Farah Salsabila Lubis, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU). Saat ini saya sedang melakukan penelitian pada pengurus organisasi HMI cabang Pekanbaru. Penelitian ini untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana Psikologi. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara/i untuk membantu mengisi skala ini. Adapun informasi data yang saudara/i berikan akan sangat bermanfaat untuk penelitian ini.

Pada skala terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami dengan baik setiap pernyataan tersebut. Dalam hal ini tidak ada penilaian baik dan buruk atau benar dan salah. Pilihlah pernyataan yang sesuai menurut diri saudara/i. Kerahasiaan identitas akan saya jamin sepenuhnya. Dengan mengisi skala ini, diharapkan saudara dapat semakin mengenali diri saudara/i.

Hormat Peneliti

Farah Salsabila Lubis

UIN SUSKA RIAU

IDENTITAS DIRI

Nama: _____
 Jenis Kelamin: _____
 Universitas: _____

Komisariat: _____

Jabatan: _____

A. PETUNJUK PENGISIAN

Pada lembaran berikutnya saudara/i akan menjumpai lembaran skala yang mana terdapat pernyataan (aitem) di dalamnya. Saya meminta kesediaan saudara/i untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan check list (√) dalam salah satu kotak yang ada pada alternative jawaban yang disediakan. Silahkan diisi berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan pilihan jawaban yang disediakan. Pernyataan tersebut merupakan gambaran keadaan dan perasaan saudara/i. Pernyataan yang ada mohon dijawab secara keseluruhan dan jujur dan jangan sampai ada yang terlewati.

“Dalam mengisi skala ini tidak ada jawaban benar atau salah, karena setiap orang memiliki jawaban masing-masing. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau perasaan teman-teman secara jujur dan tanpa mendiskusikan dengan orang lain”.

Respon Skala I		Respon Skala II	
TP	Tidak Pernah	STS	Sangat Tidak Setuju
J	Jarang	TS	Tidak Setuju
KK	Kadang – Kadang	S	Setuju
S	Sering	SS	Sangat Setuju
SS	Sangat Sering		

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

SKALA I

No	Pernyataan/ Aitem	Pilihan Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
1	Saya membantu rekan di organisasi yang memiliki beban kerja yang berat					
2	Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya					
3	Saya membantu rekan di organisasi yang tidak bisa hadir					
4	saya bersedia menolong rekan di organisasi yang memiliki masalah terkait penyelesaian tugas					
5	saya membimbing rekan baru di organisasi meskipun tidak wajib					
6	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari ketua					
7	Saya tidak suka membuang - buang waktu untuk mengeluhkan hal - hal sepele					
8	Saya cenderung membesar - besarkan masalah					
9	Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah					
10	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan organisasi					
11	Saya percaya bahwa jika saya menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati maka saya akan mendapatkan keuntungan					
12	kehadiran saya di organisasi melebihi syarat minimum organisasi					
13	Saya tidak menambah jam istirahat ketika sedang rapat					
14	saya mematuhi aturan dan kebijakan organisasi walaupun tidak ada yang mengawasi					
15	Saya adalah salah seorang pengurus yang paling bertanggung jawab					
16	Saya berusaha untuk tidak membuat masalah bagi rekan di organisasi					
17	Saya tidak mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan di organisasi					

© 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.

8	Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya					
9	Saya mengambil langkah-langkah agar terhindar dari masalah dengan rekan lain					
10	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa memengaruhi pekerjaan orang lain					
11	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi					
12	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting					
13	Saya menghadiri acara yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra organisasi					
14	Saya mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan organisasi					

SKALA II

No	Pernyataan/ Aitem	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan sebagian besar pekerjaan saya				
2	Saya menggunakan sumber daya secara hemat				
3	Saya mampu memenuhi tenggat waktu (<i>deadline</i>) dalam keadaan apapun				
4	Saya selalu menjaga <i>property</i> organisasi				
5	Saya selalu datang tepat waktu				
6	Saya dapat menganalisis situasi dengan akurat dan menentukan tindakan yang tepat untuk dilakukan				
7	Saya mampu membuat keputusan				
8	Dalam menghadapi kesulitan, saya membuat keputusan yang baik				
9	Saya tidak mudah menyerah apabila masalah belum terselesaikan				
10	Saya mampu menyelesaikan masalah tanpa dibantu orang lain				
11	Saya mampu menunjukkan bahwa saya menguasai tugas yang saya kerjakan				
12	Saya memperhatikan hingga detail				

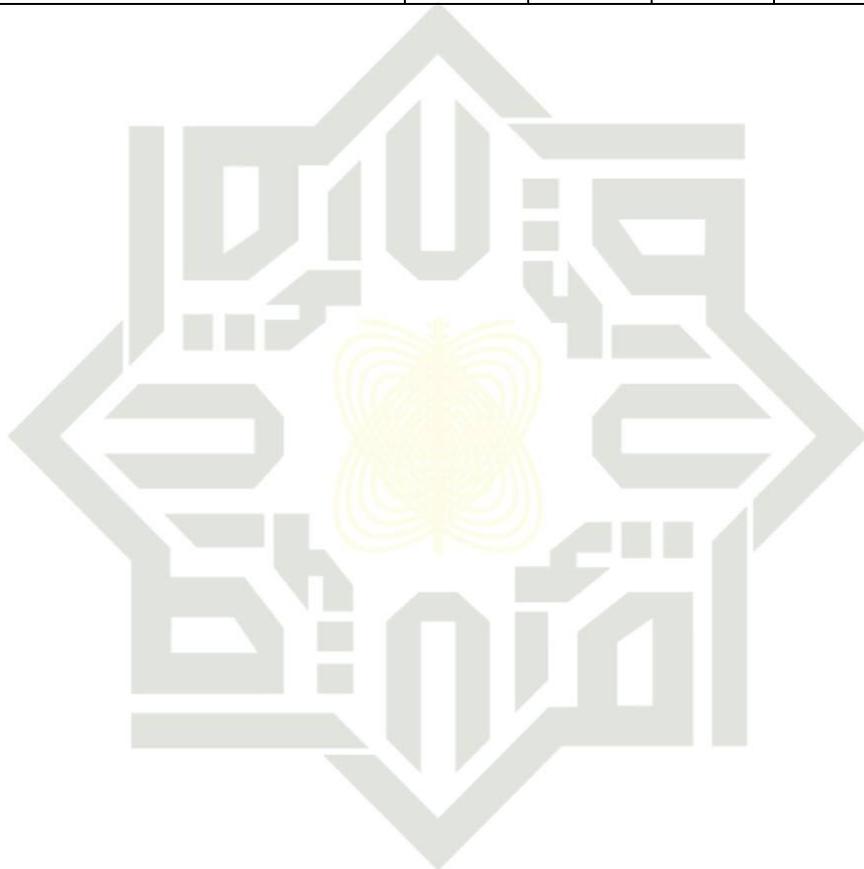
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 saya				
1	Saya menghindari membuat kesalahan pada pekerjaan saya				
1	Saya membuat standar yang tinggi untuk pekerjaan				
1	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan <i>job desk</i>				
1	Saya tidak pernah gagal dalam menyelesaikan masalah				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DATA TABULASI DATA TRY OUT

No	PERTANYAAN (NO AITEM)																JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	47
2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	1	4	4	2	53
3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	51
4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	53
5	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	55
6	4	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	49
7	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	53
8	3	3	2	1	1	2	3	3	2	4	2	4	4	3	1	4	41
9	1	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	1	42
10	3	3	4	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	34
11	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	35
12	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	38
13	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	42
14	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	39
15	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	32
16	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	2	40
17	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	42
18	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	41
19	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	37
20	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	42
21	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	39
22	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	30
23	3	2	4	4	2	4	2	1	1	3	2	3	3	1	4		40
24	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2		43
25	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3		42
26	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3		38
27	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2		42
28	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1		38
29	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	4	3	3		36
30	1	2	4	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2		37
31	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3		42
32	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	3		42
33	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3		33
34	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2		34
35	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3		33
36	3	2	3	3	2	3	2	1	2	4	2	2	3	1	2		37

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	37
8	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	28
9	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	36
10	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	30
11	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	1	1	47
12	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	4	3	2	33
13	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	35
14	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	34
15	4	1	4	4	2	1	2	3	2	1	3	2	3	1	3	37
16	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	35
17	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	34
18	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	1	2	3	3	40
19	2	2	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	1	2	2	34
20	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	33
21	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	1	39
22	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	1	2	3	40
23	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	37
24	2	1	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	35
25	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	36
26	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	4	2	3	2	40
27	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	39
28	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	38
29	1	4	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	3	41
30	2	3	4	3	3	2	3	3	1	1	2	1	3	1	2	36
31	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	4	4	39
32	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	35
33	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	1	35
34	2	3	1	3	1	3	3	3	4	2	2	1	1	2	1	33
35	1	1	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1	28
36	2	2	3	3	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	1	35
37	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	1	1	38
38	2	3	2	4	1	3	4	1	2	3	4	2	2	1	1	36
39	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1	3	2	1	4	4	37
40	3	4	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	3	37
41	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	27
42	1	1	3	4	3	4	2	2	3	1	1	2	1	1	2	34
43	2	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	46
44	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	1	38
45	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	33

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

76	Hak Cipta	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	36
77	Hak Cipta	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	3	41
78	Hak Cipta	1	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	40
79	Hak Cipta	2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	48
80	Hak Cipta	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	44
81	Hak Cipta	2	1	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	52
82	Hak Cipta	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	46
83	Hak Cipta	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4	3	3	44
84	Hak Cipta	1	2	2	4	2	2	4	1	1	4	2	2	4	2	1	36
85	Hak Cipta	2	1	1	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	35
86	Hak Cipta	4	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	50
87	Hak Cipta	2	1	3	2	2	3	2	4	2	3	1	3	4	3	1	37
88	Hak Cipta	4	2	1	2	1	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	34
89	Hak Cipta	1	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	1	1	4	4	44
90	Hak Cipta	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	42
91	Hak Cipta	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	48
92	Hak Cipta	4	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	38
93	Hak Cipta	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	50
94	Hak Cipta	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	42
95	Hak Cipta	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	41

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

DATA TABULASI TRY OUT VARIABEL OCB

No	PERTANYAAN (NOMOR AITEM)																				JUMLAH				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	3	2	4	3	3	4	1	1	2	3	1	3	2	4	3	4	3	3	1	5	3	2	4	4	68
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	5	66
3	3	4	3	2	1	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	64
4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	1	4	3	2	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	66
5	2	1	4	5	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	60
6	5	2	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	4	4	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	70
7	3	3	4	4	2	3	4	2	5	2	4	2	5	2	4	4	2	4	3	3	2	4	1	4	76
8	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	72
9	3	4	1	1	5	5	3	2	3	3	1	3	4	3	5	5	2	4	4	4	5	3	3	4	80
10	3	3	4	4	3	2	3	2	4	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	73
11	3	2	3	3	3	3	4	1	4	5	3	4	4	4	2	1	2	3	2	3	3	2	3	4	71
12	3	2	4	5	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	5	1	3	2	3	70
13	3	2	2	4	4	4	1	1	3	2	4	4	3	4	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	68
14	2	3	3	4	5	4	1	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	75
15	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	73
16	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	69
17	4	5	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	77
18	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	1	5	3	1	2	2	2	63
19	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	5	2	3	3	3	3	76
20	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	5	3	5	3	3	3	2	3	75
21	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	5	3	1	3	2	2	66
22	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	1	3	2	3	3	5	3	3	2	1	2	67

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

52	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	3		
62	1	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3		
62	2	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	
63	1	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2		
73	4	2	3	3	3	3	5	2	4	2	3	2	2	3	3	1	5	2	3	3	3	4	4	
70	1	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	1	3	3	3	2	4	4	4	
50	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	1	2	1	2	
70	2	3	2	1	2	2	2	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	2	1	1	2	3	3	
67	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3
61	1	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	2	1	2
71	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	3
68	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3
59	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	
79	2	3	2	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	1	5	3	3	4	3	2	3	2	2	
60	1	3	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	2	1	1	2	4	3	2	3	2	3	
56	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	3	2	3
69	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3
58	3	2	2	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	4	3	1	2	3	2
68	4	2	3	2	2	1	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

87	4	3	5	4	5	2	3	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	2	5	2	3	4	3
80	2	4	3	5	3	3	2	2	3	5	4	4	3	4	5	3	2	3	4	3	5	2	3
71	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	4	2	5	3	2	3	4	3	5	3	2	3	4
75	2	4	4	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3	5	2	3	4	3	3	3	1	3	4
76	4	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3
83	2	2	2	3	3	4	2	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	1	5	5	5	5
78	3	3	3	4	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4
86	5	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
89	5	4	4	4	4	5	2	1	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	2	5	4	4	2
88	4	3	4	5	5	5	2	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	5	3	3	2
86	4	4	3	4	4	3	2	2	4	5	3	5	3	3	4	4	3	5	2	4	4	4	3
84	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	2	5	3	2	4
84	4	4	3	4	4	2	1	3	4	5	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	5	5	5
85	4	4	3	5	4	4	2	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
76	2	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	4	2	5	5	4	4
90	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	2	5	4	2	5	5	4
74	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	1	5	3	4	3
78	4	3	4	4	4	4	2	1	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	2	4	1	2	3
81	5	3	3	2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	5	3	3	4

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN C

Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Daya Beda Aitem

UIN SUSKA RIAU

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,683	11

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL OCB

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,891	20

HASIL UJI DAYA BEDA AITEM KINERJA

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	37,2632	30,366	,338	,681
X02	36,9263	31,792	,273	,689
X03	36,8000	32,226	,258	,690
X04	36,4842	31,572	,333	,682
X05	36,4526	32,825	,189	,697
X06	36,8316	29,801	,515	,661
X07	36,6421	32,254	,254	,691
X08	36,8211	32,617	,204	,696
X09	36,7474	31,425	,311	,684
X10	36,7368	31,494	,285	,687
X11	36,7895	30,742	,411	,673
X12	36,7158	30,674	,417	,673
X13	36,7684	32,882	,143	,704
X14	36,6316	31,937	,236	,693
X15	36,7895	30,976	,354	,679
X16	36,7579	31,781	,246	,692

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.

X16	70,4632	98,890	,618	,802
X17	70,6105	105,474	,339	,815
X18	70,5263	101,146	,533	,806
X19	70,8211	120,702	-,383	,846
X20	70,5263	103,635	,385	,813
X21	71,0421	98,785	,569	,803
X22	70,7158	100,865	,600	,804
X23	70,8000	103,417	,480	,809
X24	70,6000	107,796	,241	,819

HASIL Uji Kedua Daya Beda Aitem OCB Tanpa Aitem Gugur

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	59,1895	114,283	,590	,883
X02	59,2316	119,244	,559	,884
X03	59,1053	120,733	,513	,886
X04	59,0526	118,987	,549	,885
X05	59,0947	118,789	,602	,883
X06	59,0632	120,145	,515	,886
X07	58,9263	124,026	,355	,890
X08	58,8632	122,524	,388	,889
X09	58,9158	121,227	,374	,890
X10	58,8632	120,183	,508	,886
X11	59,0105	118,117	,573	,884
X12	59,0105	119,245	,520	,885
X13	59,0421	119,126	,553	,884
X14	58,8842	116,508	,625	,882
X15	59,0316	123,201	,370	,890
X16	58,9474	118,774	,549	,885
X17	58,9474	121,284	,410	,889
X18	59,4632	116,847	,557	,884
X19	59,1368	119,098	,584	,884
X20	59,2211	121,748	,471	,887

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN C

Skala dan Tabulasi Data Penelitian

UIN SUSKA RIAU

SKALA PENELITIAN

Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan nama saya Farah Salsabila Lubis, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU). Saat ini saya sedang melakukan penelitian pada pengurus organisasi HMI cabang Pekanbaru. Penelitian ini untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana Psikologi. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara/i untuk membantu mengisi skala ini. Adapun informasi data yang saudara/i berikan akan sangat bermanfaat untuk penelitian ini.

Pada skala terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami dengan baik setiap pernyataan tersebut. Dalam hal ini tidak ada penilaian baik dan buruk atau benar dan salah. Pilihlah pernyataan yang sesuai menurut diri saudara/i. Kerahasiaan identitas akan saya jamin sepenuhnya. Dengan mengisi skala ini, diharapkan saudara dapat semakin mengenali diri saudara/i.

Hormat Peneliti

Farah Salsabila Lubis

IDENTITAS DIRI

Komisariat:

Jabatan:

Nama:
 Jenis Kelamin:
 Universitas:

A. PETUNJUK PENGISIAN

Pada lembaran berikutnya saudara/i akan menjumpai lembaran skala yang mana terdapat pernyataan (aitem) di dalamnya. Saya meminta kesediaan saudara/i untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan check-list (√) dalam salah satu kotak yang ada pada alternative jawaban yang disediakan. Silahkan diisi berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan pilihan jawaban yang disediakan. Pernyataan tersebut merupakan gambaran keadaan dan perasaan saudara/i. Pernyataan yang ada mohon dijawab secara keseluruhan dan jujur dan jangan sampai ada yang terlewati.

“Dalam mengisi skala ini tidak ada jawaban benar atau salah, karena setiap orang memiliki jawaban masing-masing. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau perasaan teman-teman secara jujur dan tanpa mendiskusikan dengan orang lain”.

Respon Skala I		Respon Skala II	
STS	Sangat Tidak Setuju	TP	Tidak Pernah
TTS	Tidak Setuju	J	Jarang
S	Setuju	KK	Kadang – Kadang
SS	Sangat Setuju	S	Sering
		SS	Sangat Sering

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dititik 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:

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

SKALA I

No	Pernyataan/ Aitem	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan sebagian besar pekerjaan saya				
2	Saya menggunakan sumber daya secara hemat				
3	Saya mampu memenuhi tenggat waktu (<i>deadline</i>) dalam keadaan apapun				
4	Saya selalu menjaga <i>property</i> organisasi				
5	Saya dapat menganalisis situasi dengan akurat dan menentukan tindakan yang tepat untuk dilakukan				
6	Saya mampu membuat keputusan				
7	Saya tidak mudah menyerah apabila masalah belum terselesaikan				
8	Saya mampu menyelesaikan masalah tanpa dibantu orang lain				
9	Saya mampu menunjukkan bahwa saya menguasai tugas yang saya kerjakan				
10	Saya memperhatikan hingga detail pekerjaan saya				
11	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan <i>job desk</i>				

SKALA II

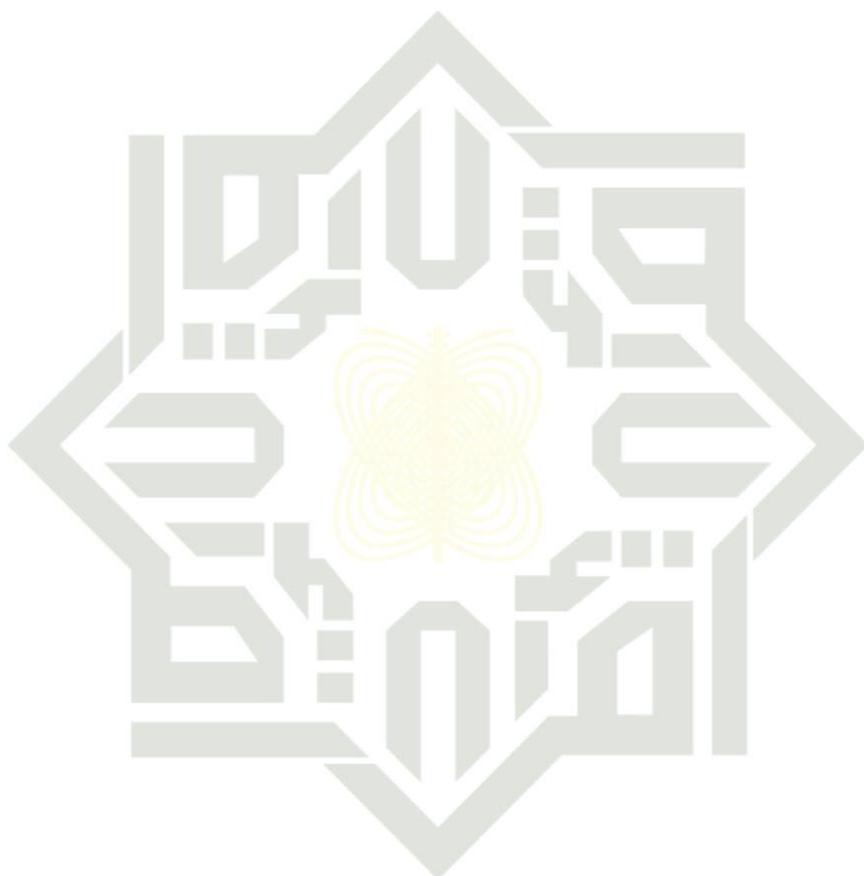
No	Pernyataan/ Aitem	Pilihan Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
1	Saya membantu rekan di organisasi yang memiliki beban kerja yang berat					
2	Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya					

1	Saya membantu rekan di organisasi yang tidak bisa hadir					
2	saya bersedia menolong rekan di organisasi yang memiliki masalah terkait penyelesaian tugas					
3	saya membimbing rekan baru di organisasi meskipun tidak wajib					
4	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari ketua					
5	Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah					
6	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan organisasi					
7	Saya percaya bahwa jika saya menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati maka saya akan mendapatkan keuntungan					
8	kehadiran saya di organisasi melebihi syarat minimum organisasi					
9	Saya tidak menambah jam istirahat ketika sedang rapat					
10	saya mematuhi aturan dan kebijakan organisasi walaupun tidak ada yang mengawasi					
11	Saya adalah salah seorang pengurus yang paling bertanggung jawab					
12	Saya berusaha untuk tidak membuat masalah bagi rekan di organisasi					
13	Saya tidak mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan di organisasi					
14	Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya					
15	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa memengaruhi pekerjaan orang lain					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi					
9	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting					
10	Saya menghadiri acara yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra organisasi					



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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

DATA TABULASI PENELITIAN VARIABEL KINERJA

NO	NOMOR AITEM											JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	34
2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	32
3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	34
4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	35
5	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	34
6	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	37
7	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	32
8	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	34
9	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	31
10	3	2	2	4	1	2	3	2	3	4	4	30
11	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	34
12	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	33
13	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	34
14	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	32
15	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	33
16	4	1	3	2	3	3	4	4	3	3	4	34
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	35
18	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	35
19	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	32
20	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	34
21	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	34
22	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	34
23	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	36
24	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	35
25	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	36
26	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	37
27	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	33
28	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	34
29	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	34
30	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	34
31	3	4	2	3	4	3	2	3	1	3	4	32
32	4	2	3	1	4	3	2	3	4	2	1	29
33	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	35

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

34	3	4	2	3	2	1	3	2	3	4	2	29
35	3	2	1	3	4	3	3	2	3	2	3	29
36	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	39
37	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	34
38	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	34
39	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	33
40	3	4	3	2	1	2	3	4	4	4	4	34
41	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	38
42	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	35
43	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	35
44	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	38
45	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	38
46	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	38
47	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	39
48	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
49	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	33
50	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	1	27
51	4	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	27
52	3	4	2	4	3	2	3	4	2	1	3	31
53	4	2	3	4	3	2	1	3	4	2	1	29
54	3	4	2	3	1	3	4	2	2	1	2	27
55	4	3	1	2	1	3	1	4	1	3	2	25
56	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	29
57	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	29
58	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	31
59	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	30
60	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
61	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	38
62	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	31
63	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39
64	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	33
65	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	32
66	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	32
67	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	35
68	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	34
69	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	36

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

70	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	36
71	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	28
72	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	39
73	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	32
74	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	35
75	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	36
76	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	30
77	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	35
78	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	35
79	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	33
80	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	32
81	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	31
82	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	28
83	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	32
84	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	31
85	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	30
86	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
88	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	39
89	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	33
90	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	39
91	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	38
92	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	37
93	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	40
94	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	35
95	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	38
96	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	37
97	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	36
98	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	34
99	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	36
100	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	34

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

DATA TABULASI PENELITIAN VARIABEL KINERJA

No	Nama	NOMOR AITEM																		JUMLAH		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20
1	Hak Cipta	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	74
2	Orisinalitas	3	4	3	2	1	3	3	4	3	2	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	65
3	Keaslian	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	3	3	73
4	Keorisinalan	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	65
5	Keorisinalitas	2	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	72
6	Keorisinalitas	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	85
7	Keorisinalitas	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	79
8	Keorisinalitas	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	4	4	80
9	Keorisinalitas	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	5	5	5	71
10	Keorisinalitas	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	5	5	5	67
11	Keorisinalitas	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	73
12	Keorisinalitas	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	63
13	Keorisinalitas	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	77
14	Keorisinalitas	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	70
15	Keorisinalitas	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	77
16	Keorisinalitas	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	80
17	Keorisinalitas	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	2	4	5	4	4	4	75
18	Keorisinalitas	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	83
19	Keorisinalitas	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	78

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

20	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	82
21	5	3	4	4	5	2	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	78
22	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	80
23	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	5	5	73
24	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	82
25	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	83
26	3	3	2	2	3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	62
27	1	2	3	2	3	1	2	3	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	58
28	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	3	70
29	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	5	69
30	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	82
31	4	2	5	3	4	2	1	2	2	3	1	4	3	2	3	4	2	3	4	56
32	4	5	3	5	3	4	2	3	2	4	5	3	2	3	4	2	1	3	2	64
33	4	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	1	4	5	4	5	4	64
34	3	4	2	2	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	76
35	3	4	5	4	4	1	2	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	77
36	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	2	4	4	5	70
37	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	81
38	4	3	4	5	5	2	1	2	3	3	2	3	4	3	5	4	3	4	5	69
39	3	4	5	4	3	1	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	75
40	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	82
41	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	81

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

2	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	72
3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	87
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	82
5	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	80
6	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	87
7	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	89
8	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	88
9	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	74
10	3	3	3	2	1	4	3	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	4	2	55
11	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	65
12	2	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4	2	1	3	4	5	67
13	1	4	2	4	1	5	2	3	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	2	59
14	2	3	4	5	2	3	3	2	4	3	2	5	4	3	2	4	3	2	1	62
15	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	68
16	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	63
17	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	61
18	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	68
19	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	63
20	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	68
21	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	81
22	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	80
23	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	83

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	73		
5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	82	
6	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	83	
7	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	79	
8	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	83	
9	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	80	
0	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	83	
1	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	80	
2	4	3	2	2	4	2	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	74	
3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	3	4	3	4	69	
4	4	2	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5	80
5	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	80
6	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	58
7	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	43	
8	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	66	
9	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	56	
0	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	67	
1	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	60	
2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	65	
3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	3	3	3	71	
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	64	
5	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	61	

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

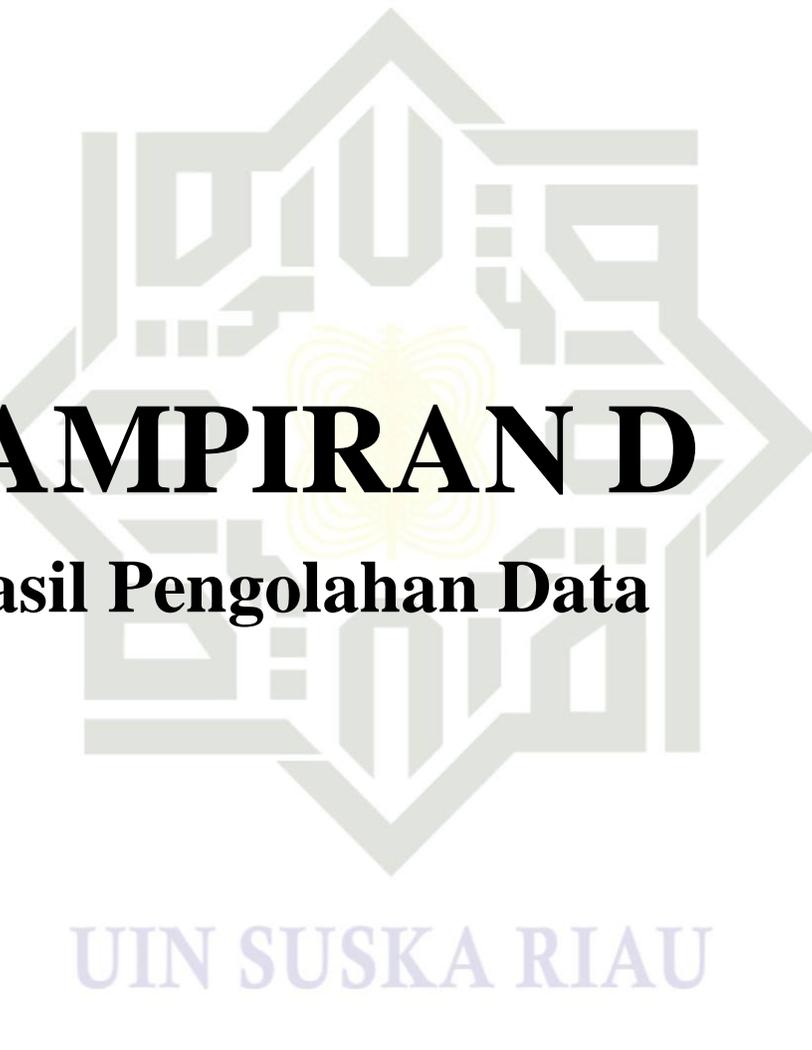
66	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	2	75
67	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	87
68	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	75
69	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	69
70	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	77
71	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	81
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	82
73	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	75
74	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	73
75	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	72
76	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	86
77	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	2	3	73
78	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	75
79	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	2	4	3	3	3	76
80	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	2	2	79

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LAMPIRAN D

Hasil Pengolahan Data

UIN SUSKA RIAU

HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja	100	25	40	33,72	3,194
OCB	100	43	89	73,35	8,865
Valid N (listwise)	100				

HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF INDIKATOR KINERJA

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		3,08	3,24	3,09
Median		3,00	3,00	3,00
Std. Deviation		,367	,515	,605
Variance		,135	,265	,366
Range		2	2	2
Minimum		2	2	2
Maximum		4	4	4
Sum		308	324	309

HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF INDIKATOR OCB

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,61	3,67	3,62	3,85	3,75
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,709	,551	,736	,642	,702
Variance		,503	,304	,541	,412	,492
Range		3	3	3	3	3
Minimum		2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		361	367	362	385	375

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.

HASIL Uji NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA	OCB
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,7200	73,3500
	Std. Deviation	3,19431	8,86529
Most Extreme Differences	Absolute	,115	,103
	Positive	,084	,068
	Negative	-,115	-,103
Test Statistic		,115	,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	,010 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,132	,220
Point Probability		,000	,000

HASIL Uji LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * KINERJA	Between Groups	(Combined)	2560,325	14	182,880	2,978	,001
		Linearity	1806,309	1	1806,309	29,411	,000
		Deviation from Linearity	754,016	13	58,001	,944	,512
	Within Groups	5220,425	85	61,417			
Total			7780,750	99			

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.

HASIL UJI HIPOTESIS

Matrix Hayes Moderator spss

```

ode      : 1
         : KINERJA
         : OCB
         : GENDER

Sample Size: 100
*****
OUTCOME VARIABLE:
KINERJA

Model Summary
R          R-sq      MSE          F          df1          df2
,4883     ,2384     8,0139     10,0171     3,0000     96,0000

Model
      coeff      se          t          p          LLCI
ULCI
constant 19,8683   3,3584   5,9159   ,0000   13,2018
26,5348
OCB
,2755     ,1858     ,0452   4,1136   ,0001   ,0962
GENDER
11,4679   2,0424   4,7484   ,4301   ,6681   -7,3831
Int
,1066     -,0215   ,0643   -,3339   ,7391   -,1491
  
```

HASIL UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ocb	Based on Mean	,273	1	98	,602
	Based on Median	,322	1	98	,572
	Based on Median and with adjusted df	,322	1	91,061	,572
	Based on trimmed mean	,301	1	98	,584

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.

HASIL Uji INDEPENDENT T-TEST

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	,273	,602	-,494	98	,623	-,882	1,786	-4,425	2,662
	Equal variances not assumed			-,492	94,364	,624	-,882	1,791	-4,437	2,673

Group Statistics

	JK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
HASIL	LK	54	72,94	8,758	1,192
	PR	46	73,83	9,063	1,336

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



LAMPIRAN H

Surat Perizinan

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
 كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1762E/Un.04/F.VI/PP.00.9/10/2022 Pekanbaru, 12 Oktober 2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Izin Pra Riset

Kepada Yth.
 Ketua Umum HMI-MPO Cabang Kota Pekanbaru
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
 Dengan hormat,

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

Nama : Farah Salsabila Lubis
 NIM : 11960124724
 Jurusan : Psikologi S1
 Semester : VII (Tujuh)

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

"Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Anggota Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin".

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan


 Dr. Kusnadi, M.Pd
 NIP. 19671212 199503 1 001



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

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



HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (Association of Islamic University Students) CABANG PEKANBARU

Sekretariat: Jl. Suka Karya Gg. Suka Ria, Blok F/12, Provinsi Riau, Kode Pos 28294
Telepon/SMS Center. 0853-7674-8616/0822-1400-5370 E-Mail: hmi_mpolancangkuning@yahoo.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 21/B/SEK/3/1444

Lampiran : -

Hal : Balasan Permohonan Izin Pra Riset

Kepada Yang Kami Hormati
Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska
Di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita. Shalawat beserta salam selalu terlimpah untuk revolusi umat yaitu Nabi Muhammad SAW.

Sehubungan dengan surat nomor B-1762E/Un.04/F.VI/PP.00.9/10/2022 perihal Permohonan Izin Pra Riset dengan judul penelitian/skripsi "Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Anggota Organisasi Hmi Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin", maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan pengambilan data yang berhubungan dengan judul penelitian atau skripsi tersebut.

Demikian surat Balasan Permohonan Izin Pra Riset ini kami sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

*Billahi taufiq wal hidayah
Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, 24 Rabiul Awal 1444 H
20 Oktober 2022 M


NOVRY ADRIANSYAH
Ketua Umum

HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG PEKANBARU

WUEANDARI
Sekretaris Umum



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-845E/Un.04/F.VI/PP.00.9/06/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 21 Juni 2023

Kepada Yth.
Ketua Umum HMI-MPO Cabang Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Farah Salsabila Lubis
NIM : 11960124724
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

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

"Hubungan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi Hmi Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin".

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

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

Wassalamualaikum wr wb,
Dekan,



B. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001



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



HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (Association of Islamic University Students) CABANG PEKANBARU

Sekretariat: Jl. Suka Karya Gg. Suka Ria, Blok F/12, Provinsi Riau, Kode Pos 28294
Telepon/SMS Center 0853-7674-8616/0822-1400-5370 E-Mail: hmi_mpolangkuning@yahoo.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 52/B/SEK/12/1444

Lampiran : -

Hal : Balasan Permohonan Izin Try Out

Kepada Yang Kami Hormati
Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska
Di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita. Shalawat beserta salam selalu terlimpah untuk revolusi umat yaitu Nabi Muhammad SAW.

Sehubungan dengan surat nomor B-845E/Un.04/F.VI/PP.00.9/06/2023 perihal Permohonan Izin Try Out dengan judul penelitian/skripsi "**Hubungan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi Hmi Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin**", maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan pengambilan data yang berhubungan dengan judul penelitian atau skripsi tersebut.

Demikian surat Balasan Permohonan Izin Try Out ini kami sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

*Billahi taufiq wal hidayah
Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, 16 Dzulhijjah 1444 H
05 Juli 2023 M


NOYRY ADRIANSYAH
Ketua Umum

HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG PEKANBARU

NUR WUEANDARI
Sekretaris Umum

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



HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (Association of Islamic University Students) CABANG PEKANBARU

Sekretariat: Jl. Suka Karya Gg. Suka Ria, Blok F/12, Provinsi Riau, Kode Pos 28294
Telepon/SMS Center: 0853-7674-8616/0822-1400-5370 E-Mail: hmi_mpolancangkuning@yahoo.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 59/B/SEK/12/1444
Lampiran : -
Hal : Surat Selesai Try Out

Kepada Yang Kami Hormati
Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska
Di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita. Shalawat beserta salam selalu terlimpah untuk revolusi umat yaitu Nabi Muhammad SAW. Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Farah Salsabila Lubis
Universitas : UIN Suska Riau
Jurusan : Psikologi

Telah melaksanakan Try Out di Organisasi HMI Cabang Pekanbaru dengan judul penelitian/skripsi "Hubungan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi Hmi Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

*Billahi taufiq wal hidayah
Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, 24 Dzulhijjah 1444 H
12 Juli 2023 M


NOIRY ADRIANSYAH
 Ketua Umum

HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG PEKANBARU

LESTARI WULANDARI
 Sekretaris Umum



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madam Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1003E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 17 Juli 2023

Kepada Yth.
 Ketua Umum HMI-MPO Cabang Pekanbaru
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
 Dengan hormat,

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

Nama : Farah Salsabila Lubis
 NIM : 11960124724
 Jurusan : Psikologi S1
 Semester : VIII (Delapan)

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

"Hubungan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi Hmi Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin".

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
 Dekan,

Dr. Kusnaji, M.Pd
 NIP. 19671212 199503 1 001

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

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



HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (Association of Islamic University Students) CABANG PEKANBARU

Sekretariat: Jl. Suka Karya Gg. Suka Ria, Blok F/12, Provinsi Riau, Kode Pos 28294
Telepon/SMS Center: 0853-7674-8616/0822-1400-5370 E-Mail: hmi_mpolancangkuning@yahoo.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 63/B/SEK/1/1445

Lampiran : -

Hal : Balasan Permohonan Izin Riset

Kepada Yang Kami Hormati
Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska
Di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita. Shalawat beserta salam selalu terlimpah untuk revolusi umat yaitu Nabi Muhammad SAW.

Sehubungan dengan surat nomor B-1003E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2023 perihal Permohonan Izin Riset dengan judul penelitian/skripsi "**Hubungan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi Hmi Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin**", maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan pengambilan data yang berhubungan dengan judul penelitian atau skripsi tersebut.

Demikian surat Balasan Permohonan Izin Riset ini kami sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

*Billahi taufiq wal hidayah
Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, 02 Muharram 1445 H
20 Juli 2023 M


NOVRY ADRIANSYAH
 Ketua Umum

HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG PEKANBARU

UTI WULANDARI
 Sekretaris Umum

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



HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM

(Association of Islamic University Students)

CABANG PEKANBARU

Sekretariat: Jl. Suka Karya Gg. Suka Ria, Blok F/12, Provinsi Riau, Kode Pos 28294
Telepon/SMS Center: 0853-7674-8616/0822-1400-5370 E-Mail: hmi_mpolancangking@yahoo.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 68/B/SEK/2/1445
Lampiran : -
Hal : Surat Selesai Riset

Kepada Yang Kami Hormati
Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska
Di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita. Shalawat beserta salam selalu terlimpah untuk revolusi umat yaitu Nabi Muhammad SAW. Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Farah Salsabila Lubis
Universitas : UIN Suska Riau
Jurusan : Psikologi

Telah melaksanakan riset di Organisasi HMI Cabang Pekanbaru dengan judul penelitian/skripsi "Hubungan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi Hmi Cabang Pekanbaru Ditinjau Dari Jenis Kelamin".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

Billahi taufiq wal hidayah
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 04 Safar 1445 H
20 Agustus 2023 M


NOVRY ADRIANSYAH
Ketua Umum

HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG PEKANBARU

USY WULANDARI
Sekretaris Umum