



# HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:  
MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN M  
11761101251

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 ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO  
PASIFIK PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Telah Diterima Dan Disetujui Untuk Ujian Munaqasyah Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Disusun Oleh:

**Muhammad Musyari Fauzan M**

**11761101251**

Pekanbaru, 31 Mei 2024

Pembimbing

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

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGESAHAN PENGUJI**

**Skripsi yang ditulis oleh :**  
**Nama Mahasiswa :** MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN. M  
**NIM :** 11761101251  
**Judul Skripsi :** Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.

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

**Diuji pada :**

**Hari / Tanggal :** Kamis / 11 Juli 2024

**Bertepatan dengan :** Kamis / 04 Muharram 1447 H

**TIM PENGUJI**

**Ketua,**

(.....)

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

**Sekretaris,**

(.....)

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

**Penguji I**

(.....)

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

**Penguji II,**

(.....)

**Dina Haya Sufya, M.Si**  
**NIP. 199009192022032002**

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.

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN . M  
 NIM : 11761101251  
 Tempat/Tanggal Lahir : RENGAT / 21 JUNI 1999  
 Fakultas/Pascasarjana : PSIKOLOGI  
 Prodi : PSIKOLOGI  
 Judul/ disertasi/ thesis/ skripsi/ karya ilmiah lainnya\*

HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN  
 WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK  
 PEKANBARU.

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 kemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan disertasi/ thesis/ skripsi/ karya ilmiah lainnya\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Juli 2024  
  
 MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN . M  
 NIM. 11761101251

UIN SUSKA RIAU





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
 وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
 إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Al-Maidah ayat 2 yang artinya : "Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya”.

UIN SUSKA RIAU



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim Dengan Segenap Kasih Sayang Dan Diiringi Doa*

*Yang Tulus, Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :*

*Ayahanda (Mahiramsyah) Dan Ibunda Tercinta (Darsih), Seluruh Keluarga Dan*

*Almamater-Ku*

*Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmataullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segala puji syukur senantiasa peneliti persembahkan kepada Allah SWT, atas anugerah rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini bisa diselesaikan. Shalawat beserta salam tak lupa dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW agar senantiasa menadapatkan syafa'at di akhirat nanti.

Segala puji bagi Allah SWT sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru**” guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Peneliti menyadari tanpa bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak, peneliti tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, 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., Ibu Dr. Vivik Shofiah, M.Si, dan Ibu Dr. Yuslenita Muda, S.Si., M.Sc selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri 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.

4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.A., M.Psi Psikolog selaku Ketua Prodi dan Ibu Desma Husni, S.Pd.I, S.Psi., M.A, Psikolog selaku Sekretaris Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Drs. Mukhlis, M.Si selaku penasehat akademik. Saya ucapkan terima kasih telah bersedia mendampingi sebagai penasehat akademik yang selalu memberi arahan, masukan dan bimbingan selama perkuliahan..
6. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi saat ini. Terimakasih sebanyak-banyaknya atas semua waktu, bimbingan dan ilmu, yang telah Ibu berikan selama proses pembelajaran.
7. Bapak H. Jhon Herwanto, M. Psi selaku dosen penguji I. Terimakasih sebanyak-banyaknya atas semua waktu, bimbingan dan ilmu, yang telah Bapak berikan selama proses pembelajaran.
8. Ibu Dina Haya Sufya, M. Si selaku dosen penguji II. Terimakasih sebanyak-banyaknya atas semua waktu, bimbingan dan ilmu, yang telah Ibu berikan selama proses pembelajaran.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat baik itu dalam bidang akademik maupun aplikasi untuk di kehidupan luar.
10. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Terimakasih atas kebaikan, keramahan dan arahannya selama ini dalam membantu proses pengadministrasian dan surat-menyurat yang diperlukan selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

11. Terimakasih sebesar-besarnya kepada orangtua, Ibunda dan Ayah yang selalu mendukung peneliti selama menjalani perkuliahan, baik itu dukungan moril maupun materil. Terimakasih atas do'a yang selalu diminta untuk kesehatan, kesukseksan dan kebahagiaan anak-anaknya. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada Ibunda dan Ayah agar dapat dibanggakan anak bungsunya mampu menyelesaikan perkuliahan.
12. Terimakasih untuk Abang Muhammad Hadyan Nubli M yang selalu menghibur dan menemani peneliti disaat suka maupaun duka.
13. Terimakasih kepada NIM 1176110151 untuk semua perhatian, dukungan dan bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.
14. Kepada segenap Bapak/Ibu yang ada di PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru yang telah memberi izin serta berpartisipasi dalam pengisian angket penelitian. Terimakasih atas sambutan hangat selama peneliti melakukan penelitian.
15. Terimakasih kepada semua sahabat terdekat peneliti yang selalu sedia mendengarkan keluh kesah peneliti, Rachel Okta, Abdul Hafiz, Muhammad Ilham S.Psi., Fajar Sidiq, Hafidzin Winranto.
16. Seluruh teman-teman kelas A angkatan 2017. Terimakasih telah menjadi bagian dari memori indah peneliti selama menjalani perkuliahan.
17. Teman-teman seperjuangan Psikologi angkatan 2017 yang saat ini juga masih berjuang, tetap semangat dan sukses selalu bagi yang sudah lulus.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

18. Dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas segala dukungan dan doa kepada peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan.

Semoga amal baik yang telah kalian berikan mendapatkan keridhaan dan balasan pahala dari Allah SWT. Peneliti berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Pekanbaru, 19 Juli 2024

Peneliti

UIN SUSKA RIAU



**DAFTAR ISI**

**LEMBAR PENGESAHAN** ..... i

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**..... iii

**SURAT PERNYATAAN** ..... iv

**MOTTO** ..... v

**PERSEMBAHAN**..... vi

**KATA PENGANTAR**..... vii

**DAFTAR TABEL** ..... xiii

**BAB I PENDAHULUAN**..... 1

    A. Latar Belakang Masalah..... 1

    B. Rumusan Masalah ..... 9

    C. Tujuan Penelitian ..... 9

    D. Keaslian Penelitian..... 9

    E. Manfaat Penelitian ..... 10

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**.....12

    A. *Work Engagement* .....12

        1. Pengertian *Work Engagement* ..... 12

        2. Aspek *Work Engagement* ..... 14

        3. Faktor-Faktor *Work Engagement* ..... 15

    B. *Perceived Organizational Support*.....16

        1. Pengertian *Perceived Organizational Support*..... 16

        2. Aspek *Perceived Organizational Support*..... 17

        3. Faktor-Faktor *Perceived Organizational Support*..... 19

    C. Kerangka Berfikir.....20

    D. Hipotesis.....23

**BAB III METODE PENELITIAN** .....24

    A. Desain Penelitian.....24

    B. Identifikasi Variabel Penelitian.....24

    C. Defenisi Operasional.....24

        1. *Work Engagement* ..... 24

        2. *Perceived Organizational Support*..... 25

    D. Subjek Penelitian.....25

        1. Populasi Penelitian ..... 25

        2. Sampel Penelitian ..... 26

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
E. Metode Pengumpulan Data.....	27
1. Skala <i>Work Engagement</i> .....	27
2. Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	28
F. Uji Coba Alat Ukur .....	29
1. Subjek Uji Coba Alat Ukur .....	29
2. Uji Validitas .....	30
3. Reliabilitas.....	31
4. Daya Diskriminasi Aitem.....	32
G. Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A. Pelaksanaan Penelitian.....	35
B. Hasil Penelitian .....	35
1. Deskripsi Sampel Penelitian.....	35
2. Uji Asumsi.....	36
3. Uji Hipotesis.....	39
4. Analisis Tambahan .....	40
C. PEMBAHASAN .....	45
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>





DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Klasifikasi Karyawan..... 27

Tabel 3. 2 Pilihan Jawaban dan Skor pada Skala *Work Engagement* ..... 28

Tabel 3. 3 *Blue print Aitem Work Engagement*..... 28

Tabel 3. 4 Pilihan Jawaban dan Skor pada Skala *Perceived Organizational Support* ..... 29

Tabel 3. 5 *Blue print Skala Perceived Organizational Support* ..... 29

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas..... 32

Tabel 3. 7 *Blue Print Skala Work Engagement Setelah Try Out* ..... 33

Tabel 3. 8 *Blue Print Skala Perceived Organizational Support Setelah Try Out* 34

Tabel 4. 1 Deskripsi Subjek ..... 36

Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas ..... 37

Tabel 4. 3 Hasil Uji Linearitas ..... 38

Tabel 4. 4 Hasil Uji Hipotesis..... 39

Tabel 4. 5 Sumbangan Efektif Variabel *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* ..... 39

Tabel 4. 6 Norma Kategorisasi..... 40

Tabel 4. 7 Gambaran Hipotetik Dan Empirik Variabel *Perceived Organizational Support* ..... 41

Tabel 4. 8 Kategorisasi Variabel *Perceived Organizational Support*..... 42

Tabel 4. 9 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel *Work Engagement*..... 43

Tabel 4. 10 Kategorisasi Variabel *Work Engagement* ..... 43

Tabel 4. 11 Data Perbedaan *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

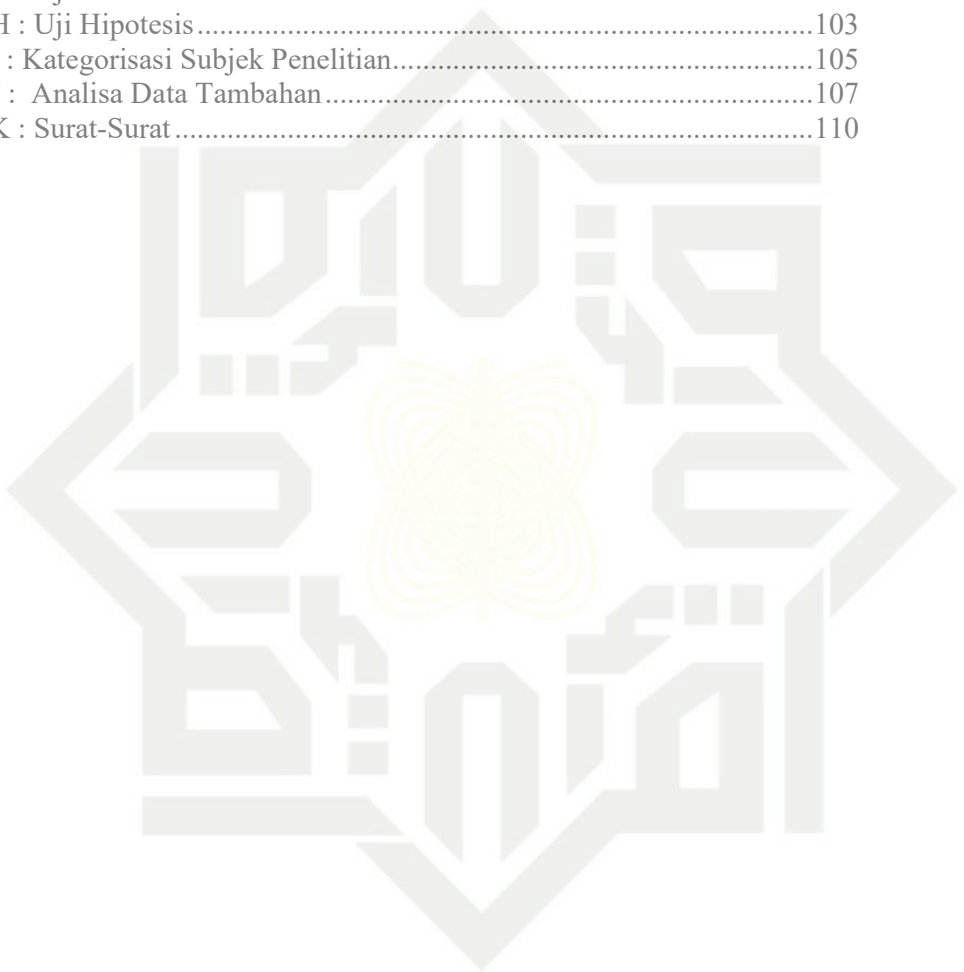


DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Validasi Alat Ukur.....59  
 Lampiran B : Skala *Try Out*.....78  
 Lampiran C : Data Mentah *Try Out*.....83  
 Lampiran D : Uji Validitas Dan Reliabilitas.....89  
 Lampiran E : Data Mentah Penelitian.....92  
 Lampiran F : Uji Normalitas .....99  
 Lampiran G : Uji Linearitas .....101  
 Lampiran H : Uji Hipotesis .....103  
 Lampiran I : Kategorisasi Subjek Penelitian.....105  
 Lampiran J : Analisa Data Tambahan .....107  
 Lampiran K : Surat-Surat .....110

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU

Muhammad Musyari Fauzan. M  
([musyarifauzan21@gmail.com](mailto:musyarifauzan21@gmail.com))

Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### ABSTRAK

*Work engagement* berperan penting dalam kemajuan perusahaan khususnya dalam peningkatan produktivitas karyawannya. Dengan *work engagement* yang tinggi pada karyawan maka karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat mencapai target perusahaan dengan baik. *Work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah *perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *Perceived organizational support* dengan *Work engagement* pada karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk korelasional dengan alat pengumpulan data berupa skala *perceived organizational support* yang diadaptasi oleh Siregar (2019) dan skala *work engagement* yang diadaptasi oleh Nurhadi (2020). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 orang karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment*. Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,314$  maka, sesuai dengan ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.

**Kata kunci:** *Perceived Organizational Support, Work Engagement*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## **THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES OF PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU**

Muhammad Musyari Fauzan. M  
([musyarifauzan21@gmail.com](mailto:musyarifauzan21@gmail.com))

Faculty of Psychology  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### **ABSTRACT**

*Work engagement plays an important role in the progress of the company, especially in increasing the productivity of its employees. With high work engagement with employees, employees will work as well as possible and be responsible for their work so that they can achieve company targets well. Work engagement is influenced by various factors including perceived organizational support. This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and work engagement employees of PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru. This research is a quantitative research in correlational form with data collection tools in the form of perceived organizational support scales adapted by Siregar (2019) and work engagement scales adapted by Nurhadi (2020). The number of samples in this study was as many as 110 employees of PT. Riau Indo Pacific Pekanbaru with the data analysis technique used, namely product moment correlation. The results of the hypothesis test analysis obtained a significance value of 0.001 ( $p < 0.05$ ) with a correlation coefficient value of  $r = 0.314$  then, in accordance with the provisions of acceptance and rejection of the hypothesis, the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a significant relationship between perceived organizational support and work engagement in Limited Liability Company Riau Indo Pasifik Pekanbaru.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Work Engagement*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan garda terdepan dan terpenting dalam menentukan baik buruknya sebuah perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Mujiasih & Ratnaningsih (2012) menjelaskan bahwa kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan global saat ini sangat ditentukan oleh peran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dituntut untuk bersungguh sungguh dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Bakker & Schaufeli (2008) menjelaskan dalam menghadapi persaingan global perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki sikap proaktif dan inisiatif yang tinggi sehingga dapat bertahan dalam setiap tuntutan tugas perusahaan. Karyawan bekerja dengan proaktif, inisiatif tinggi, cepat tanggap dan responsif serta bersungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab terhadap perkerjaannya menunjukkan sikap keterikatan kerja atau disebut juga dengan *work engagement*.

Karyawan yang tidak memiliki *work engagement* akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan, yang lebih parahnya karyawan yang tidak memiliki *work engagement* akan menyerah dan keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Bakker & Leiter (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak memiliki *work engagement* akan cenderung meninggalkan perusahaan. Permasalahan yang terjadi di negara Indonesia adalah banyak perusahaan yang masih belum mampu memahami permasalahan *work engagement*, sehingga permasalahan tersebut

menjadi suatu tantangan yang berat bagi negara Indonesia. Hasil survey yang dilakukan oleh Gallup Indonesia yang dirilis oleh Portal HR (2016) menyebutkan bahwa 76% karyawan di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged*, 11% karyawan yang *actively disengagement*, dan 13% karyawan yang *full engaged*.

Dari survei tersebut diketahui bahwa Indonesia berada pada posisi yang lebih rendah dibandingkan negara-negara lain di ASEAN, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand yang termasuk dalam surveinya.

*Work engagement* berperan penting dalam kemajuan perusahaan khususnya dalam peningkatan produktivitas karyawannya. Bakker, dkk (2008) menyatakan perusahaan akan sangat membutuhkan karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* akan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga karyawan akan merasa antusias dan semangat dalam bekerja. Ketika karyawan merasa memiliki hubungan yang sangat istimewa dengan lingkungan kerja maka karyawan akan secara sukarela melakukan apa saja untuk kemajuan perusahaan dan terus memberikan kontribusi terbaik, oleh karena itu *work engagement* berperan penting dalam kemajuan perusahaan khususnya dalam peningkatan produktivitas karyawannya.

Schaufeli, dkk (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan mengekspresikan dirinya secara total baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Menurut Schaufeli, dkk (2002) karyawan yang memiliki *work engagement* menunjukkan karakteristik yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dicirikan dengan adanya tingkat energi 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.

tinggi, resiliensi mental dalam bekerja, adanya kemauan untuk memberikan usaha dalam bekerja, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* dicirikan dengan adanya perasaan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting, antusias, terinspirasi, bangga dan tertantang dengan pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan *Absorption* dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh terhadap pekerjaan, dimana seorang pekerja akan merasakan waktu menjadi berlalu begitu cepat ketika pekerja bekerja dan pekerja itu sulit memisahkan diri dari pekerjaannya.

Permasalahan juga terjadi pada beberapa pekerja di PT. Riau Indo Pasifik yang bergerak di bidang perlengkapan industri yaitu alat-alat teknik dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 24 Mei 2022 kepada bapak SP sebagai Manager Operasional di PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru, dapat diketahui bahwa terdapat indikasi rendahnya *work engagement* pada beberapa karyawan yang ditandai dengan adanya karyawan yang kedapatan bermain game dengan menggunakan *handphone* yang dimilikinya pada saat jam kerja setelah istirahat makan siang sehingga membuat keterlambatan pengemasan perlengkapan industri yang telah dipesan oleh konsumen. Sesuai dengan kutipan wawancara berikut :

“Ya memang ada beberapa karyawan yang kedapatan bermain game dengan menggunakan *handphone* yang dimiliki karyawan itu sendiri ketika jam kerja sudah masuk setelah istirahat makan siang”. (SP, 24-05-2022, 9-10).

Perilaku tersebut mencerminkan bekerja dengan tidak serius, tidak berkonsentrasi dan merugikan perusahaan, yang dalam *work engagement* digambarkan dengan rendahnya dimensi *absorption*. *Absorption* menurut

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Schaufeli, dkk (2002) adalah sikap karyawan yang selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan.

Selain itu, SP juga menjelaskan di dalam wawancara bahwa, ada sekitar 10 karyawan yang terlihat tidak antusias dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan hanya mengerjakan pekerjaannya secara tidak maksimal yang terpenting pekerjaan itu selesai. Hal ini ditandai dengan tidak mengecek alat-alat teknik yang dijual layak digunakan atau tidak, namun karyawan tersebut langsung memproses pengemasan barang. Sesuai dengan kutipan wawancara berikut :

*“Ada sekitar 10 karyawan tidak serius dalam melaksanakan pekerjaannya, contohnya seperti tidak mengecek alat-alat teknik yang dijual itu layak digunakan atau tidak layaknya sebelum proses pengemasan barang tetapi karyawan itu langsung masuk ke proses pengemasan barang”. (SP, 24-05-2022, 13-14).*

Hal ini mengakibatkan pekerjaan bagi karyawan hanya menjadi sebuah kegiatan mencari nafkah semata. Karyawan yang bekerja dengan tidak maksimal dan kurang antusias saat bekerja berkaitan dengan dimensi *dedication*. *Dedication* menurut Schaufeli, Salanova, dkk (2002) yaitu suatu kondisi dimana karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, tantangan dan tidak menguntungkan diri sendiri. *Work engagement* yang rendah juga dapat terlihat pada karyawan, hal tersebut diketahui bahwa semangat karyawan dalam bekerja sudah berkurang karena pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton.

Selain permasalahan diatas, SP juga menjelaskan bahwa sering terjadi keterlambatan masuk kerja. Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan juga tidak merasa bersemangat untuk berangkat kerja sehingga sering terlambat bahkan tidak

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



hadir bekerja tanpa alasan yang jelas, hal ini berdasarkan hasil wawancara dari Manager Operasional PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru. Sesuai dengan kutipan wawancara berikut :

*“Karyawan juga tidak merasa bersemangat untuk berangkat kerja terlihat dari absensi perusahaan ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, dan juga tidak hadir bekerja dengan alasan yang jelas”.* (SP, 24-05-2022, 15-16).

Berkaitan dengan dimensi *work engagement* menurut Schaufeli, dkk (2002) diketahui bahwa karyawan yang datang tidak pada waktunya dan tidak semangat dalam bekerja merupakan bagian dari dimensi *vigor*. *Vigor* menurut Schaufeli, dkk (2002) adalah curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.

Pada penelitian ini pihak PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru sudah memberikan teguran berupa surat peringatan pertama (SP 1) kepada beberapa karyawan yang tidak bekerja dan berperilaku sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan yang mempengaruhi *work engagement* karyawan tersebut. Sesuai dengan kutipan wawancara berikut :

*“Baik, kami pihak perusahaan sudah memberikan surat peringatan pertama (SP 1) terhadap beberapa karyawan yang melakukan pekerjaannya atau berperilaku tidak sesuai dengan SOP perusahaan yang sudah ditetapkan.”.* (SP, 18-01-2024, 5-6).

Perusahaan untuk mencapai tujuannya harus memiliki keterikatan yang melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau emosi terlibat dengan kata lain setiap karyawan harus memiliki totalitas kerja atau sering disebut dengan *work engagement* (Yadnyawati, 2012). Perusahaan juga

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mempunyai karyawan yang penuh semangat, berdedikasi dalam bekerja, dan menghayati diri dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga, suatu perusahaan dapat berkembang serta dapat melalui masa-masa yang sulit, maka perusahaan juga membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010). *Work engagement* adalah suatu keadaan pikiran yang positif dan penuh yang dicirikan oleh semangat, dedikasi dan penghayatan (Bakker dan Leiter, 2010). Menurut Albrecht, *work engagement* adalah suatu keadaan motivasi yang positif dan berenergi yang berkaitan dengan pekerjaan serta keinginan murni karyawan untuk memberikan kontribusi peran kerja dan kesuksesan organisasi (Ramdhani dan Sawitri, 2017).

Menurut Bakker dan Leiter (2010), ketika karyawan merasakan adanya keterikatan pada pekerjaannya, maka karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang lebih menantang. Karyawan juga ingin mencapai suatu keberhasilan, sehingga karyawan menunjukkan adanya komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi. perusahaan perlu menyadari bahwa adanya *work engagement* tidak dapat muncul begitu saja, sehingga keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan-dukungan organisasi (Ramdhani dan Sawitri, 2017). Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi akan memberikan suatu dampak yang positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya (Mustika dan Rahardjo, 2017). Tingginya *perceived organizational support* memiliki hubungan dengan tingginya *work engagement* seseorang (Man & Hadi, 2013). Persepsi Dukungan Organisasional difokuskan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pada perlakuan yang menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2013).

Eisenberger, dkk (1986) mendefinisikan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah suatu keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Abed dan Elewa (2016), *perceived organizational support* adalah sejauhmana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai jasa mereka dan mempertimbangkan peran karyawan, serta sejauhmana kebutuhan karyawan akan dipenuhi oleh organisasi. Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil.

Bakker dan Demerouti (dalam albert, 2010) menjelaskan berbagai pendorong atau cara meningkatkan *engagement* yang juga digunakan dalam konsep *work engagement* antara lain dengan meningkatkan kepercayaan karyawan kepada organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka atau yang disebut dengan *perceived organizational support*. Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* juga ditemukan pada penelitian Yunara, dkk (2019) *perceived organizational support* berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan, artinya kepedulian perusahaan terhadap keluhan karyawan akan menimbulkan perilaku semangat dalam bekerja, serius serta antusias dalam bekerja. Kusumandaru (2017) juga menjelaskan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

*perceived organizational support* dapat membentuk *work engagement* pada diri karyawan, ketika perusahaan memberi dukungan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan keterikatan karyawan dalam bekerja akan meningkat.

Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan bahwasanya *perceived organizational support* memiliki tiga dimensi yakni keadilan, dukungan atasan serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Rasa aman, perasaan bermakna, dan kepuasan yang dirasakan karyawan tidak terlepas dari adanya dukungan penuh dari organisasi. Dukungan organisasi terhadap karyawan adalah upaya mewujudkan kesejahteraan dan berbagai penghargaan yang dapat diberikan atas kontribusi dan evaluasi dari kinerja karyawan, kedua aspek tersebut disebut dengan istilah *organizational support* (Eisenberger dkk, 1986).

Berdasarkan pemahaman tersebut, karyawan yang mendapatkan dukungan yang positif dari organisasi akan mempersepsikan secara positif dukungan tersebut, begitu juga sebaliknya kurangnya dukungan dari organisasi akan memberikan evaluasi yang negatif dari karyawan di mana keduanya menentukan *work engagement* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh karenanya, persepsi karyawan atas dukungan yang diberikan oleh perusahaan menjadi menarik untuk dikaji lebih mendalam karena dapat menentukan bagaimana karyawan tersebut berperilaku saat bekerja. Inilah landasan yang membuat peneliti tertarik untuk mengaitkan *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan *perceived organizational support* dengan *work enegegement* pada karyawan Perusahaan 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.

Indo Pasifik sehingga dapat memberikan kontribusi dan pengetahuan terhadap keterikatan kerja antara karyawan dan perusahaan.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan *Perceived organizational support* dengan *Work engagement* pada karyawan PT. Riau Indo Pasifik”.

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan *Perceived organizational support* dengan *Work engagement* pada karyawan PT. Riau Indo Pasifik.

### D. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa studi atau penelitian sebelumnya yang memiliki persamaan dan juga perbedaan dengan penelitian yang disusun oleh peneliti antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yenny (2019) Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* guru SLB Yogyakarta. Dengan subjek penelitian 63 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement* pada guru SLB Yogyakarta. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian, pada penelitian ini subjek yang digunakan karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Huda (2017) Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada PNS di Dinas Kominfo Jawa Timur. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian, pada penelitian ini subjek yang digunakan karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.
3. Ningsih, Egitya Restya (2019) Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah X. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian, pada penelitian ini subjek yang digunakan karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.
4. Dahlia (2018) Hubungan antara *perceived organizational support* dan gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan PT. IDE Surabaya. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian, pada penelitian ini subjek yang digunakan karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.

### E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pembaca tentang hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement*, serta menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel *perceived organizational support* dan *work engagement*.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada perusahaan atau organisasi tentang pentingnya *perceived organizational support* untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. *Work Engagement*

#### 1. Pengertian *Work Engagement*

*Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan motivasional yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (absorpsi) (Schaufeli & Bakker, 2002). *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha yang sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2002).

*Work engagement* adalah cara pandang seseorang untuk termotivasi dan berhubungan dengan keadaan pemenuhan karyawan yang ditandai dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi selama bekerja, rasa antusiasme, merasa penting serta bangga terhadap pekerjaan, dan fokus menikmati pekerjaan (Schaufeli dkk, 2002). Robbins (2003) juga memberikan definisi *work engagement* jika karyawan dapat memperoleh pengakuan psikologis dari pekerjaan dan meyakini bahwa kinerja mereka penting bagi organisasi, maka karyawan tersebut dianggap memiliki *work engagement* di tempat kerja. Wellins & Concelman (2004) juga mengemukakan mengenai *work engagement*



adalah kekuatan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja terletak pada komitmen mereka terhadap organisasi, rasa memiliki dan kebanggaan pada pekerjaan mereka, lebih banyak usaha (waktu dan energi), antusiasme dan minat, serta komitmen untuk bekerja.

Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai kombinasi kepuasan dan komitmen. Kepuasan semacam ini lebih banyak melibatkan faktor emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan faktor motivasi dan fisik. Kepuasan dan komitmen merupakan dua elemen kunci, secara pribadi mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, tetapi ada tema berulang yang menunjukkan bahwa *work engagement* melibatkan karyawan dikenal dengan istilah *going extra mile* (akan bekerja lebih ekstra) dan berjuang untuk melampaui atas apa yang di harapkan. Menurut Federman (2009), *work engagement* adalah tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi atau lembaga, dan hasil komitmen tersebut tergantung pada metode kerja dan jam kerja.

Lockwood (2007) dalam *Society for Human Resource Management* (SHRM) memberi pengertian mengenai *work engagement* sebagai keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Pendapat lain mengenai *work engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai yang berada di dalamnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan uraian teori di atas adalah *work engagement* adalah suatu keadaan keterikatan, keterlibatan, antusiasme serta semangat karyawan dalam bekerja.

## 2. Aspek *Work Engagement*

Schaufeli, dkk (2002) menjelaskan tentang dimensi *work engagement*, yakni :

### a. *Vigor*

Merupakan suatu penanaman semangat dan energi yang kuat dalam proses kerja, keberanian untuk mencoba tugas-tugas sulit dan tekun dalam menghadapi kesulitan pekerjaan. Karyawan akan bersedia mengerahkan semua energi untuk bekerja dan bertahan dari kesulitan.

### b. *Dedication*

Merasa sangat tertarik pada pekerjaan, rasa kebermaknaan, bangga, bersemangat, terinspirasi dan tertantang, kewajiban tidak menguntungkan diri sendiri dengan pihak ketiga. Hal ini dapat diukur dengan cara-cara sebagai berikut : makna bekerja untuk seseorang, semangat bekerja, selalu ingin bekerja, mampu bekerja dalam waktu yang lama, merasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan.

### c. *Absorption*

Pada saat bekerja karyawan selalu penuh semangat dan fokus dalam pekerjaan. Pada saat bekerja, waktu tampaknya berlalu dengan cepat, dan karyawan merasa sulit memisahkan diri dari pekerjaan. Perasaan seseorang

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tentang pekerjaan terkait dengan jam kerja, apakah pekerjaan itu menginspirasi, dan apakah pekerjaan itu menarik baginya.

### 3. Faktor-Faktor *Work Engagement*

Schaufeli, dkk (2002) menjelaskan penyebab utama *work engagement* menjadi tiga faktor, yakni :

#### a. *Job Resources*

Mengacu pada fisik, sosial, atau lembaga Pemerintah atau aspek organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan seseorang untuk : mengurangi kebutuhan kerja dan biaya psikologis, fisiologis terkait pekerjaan, mencapai tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan, perkembangan dan perkembangan sosial.

#### b. *Salience of Job Resources*

Faktor ini mengacu pada seberapa penting atau berguna sumber daya kerja yang dimiliki seseorang.

#### c. *Personal Resources*

Mengacu pada karakteristik karyawan, seperti kepribadian, sifat, usia, dll. Karyawan *engaged* akan memiliki karakteristik pribadi yang berbeda dengan karyawan lain karena mereka memiliki skor tinggi untuk *extraversion* dan *conscientiousness* lebih tinggi, kemudian memiliki skor lebih rendah untuk *neuroticism*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## B. *Perceived Organizational Support*

### 1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* adalah keyakinan global yang dibentuk oleh pegawai mengenai penilaian mereka terhadap organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, interaksi dengan agen organisasi dan penilaian mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi perusahaan dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap perusahaan peduli terhadap dirinya, maka karyawan tersebut akan mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Waileruny (2014) mengatakan bahwa *perceived organizational support* adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Robbins (2008) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Berdasarkan dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil.

## 2. Aspek *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Einsenberger (2002) ada 3 dimensi *perceived organizational support* yaitu keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi kerja sebagai berikut:

### a. Keadilan

Keadilan merupakan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan.

### b. Dukungan atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka karyawan akan memandang tindakan dari atasan bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari *perceived organizational support*.

### c. Penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Gaji, pengakuan, dan promosi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002).

## 2) Keamanan dalam bekerja

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support* (Griffith dkk., dalam Eisenberger and Rhoades, 2002).

## 3) Kemandirian

Kemandirian berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan *perceived organizational support* (Cameron dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

## 4) Peran *stressor*

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Stres berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support* karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam berkorelasi negatif dengan *perceived*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*organizational support*, yaitu: pekerjaan yang terlalu banyak yang mustahil harus diselesaikan dalam waktu terbatas, kurangnya informasi tentang tanggung jawab pekerjaan, termasuk tanggung jawab yang saling bertentangan (Iazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

#### 5) Pelatihan

Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan *perceived organizational support* (Wayne dkk, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *perceived organizational support* meliputi keadilan, dukungan atasan, penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja.

### 3. Faktor-Faktor *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan dapat meliputi :

- a. Organisasi dapat dipercaya
- b. Organisasi dapat diandalkan
- c. Organisasi memperlihatkan minat anggota
- d. Organisasi memperlihatkan kesejahteraan anggota

Sigit (2003) menjelaskan ada beberapa faktor kompleks yang masuk dalam *perceived organizational support* yaitu:

- a. *Hallo effect*, adalah sebuah tambahan penilaian kepada seseorang sehingga membuat kesimpulan yang tidak murni dari hasil persepsi yang dibuat.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- b. *Attribution*, yaitu tentang bagaimana seseorang mempersepsikan perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi dapat berasal dari internal yaitu kepribadian, motivasi, atau kemampuan dan faktor eksternal yaitu pengaruh sosial dari orang lain.
- c. *Stereotype*, merupakan sebuah persepsi terhadap sekelompok orang tersebut di kategorikan atau memberikan sifat kepada seseorang atas dasar sifat yang ada pada kelompok.
- d. *Projection*, adalah mempersepsikan apa yang dilakukan seseorang dan persepsi itu digunakan untuk persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang diperbuat orang yang dipersepsikannya.

### C. Kerangka Berfikir

Dukungan organisasi sering disebut sebagai *perceived organizational support*, merupakan konsep penting dalam literatur manajemen karena dukungan organisasi menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support*, *work engagement* terhadap pekerjaan mereka dan organisasi (Ardianto, 2009). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tahu bagaimana menghargai karyawannya. Bagaimana sebuah organisasi memperlakukan karyawannya mempengaruhi kualitas pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses perlu memiliki strategi dalam memperlakukan karyawannya agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012).

*Perceived organizational support* difokuskan pada perlakuan yang menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2013). *Perceived organizational support* mengacu pada



keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka. Berdasarkan teori di atas dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* diperlukan untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

Fung, dkk (2012) menyatakan bahwa *social exchange theory* merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif terhadap organisasi. Setiap individu selalu akan berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. *Social exchange theory* menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Pertukaran dapat terjadi apabila dua belah pihak antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal satu sama lain yang didasari pada kepercayaan.

Maka dari itu *perceived organizational support* akan meningkatkan *work engagement* karyawan dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan memberikan penilaian yang tinggi kepada karyawan atas pencapaian kerja perusahaan. Karyawan dengan persepsi positif terhadap dukungan organisasi akan memiliki komitmen organisasi, emosi terkait pekerjaan, keterlibatan kerja, peningkatan kinerja, pengurangan stres, dan keinginan untuk menetap (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap organisasi akan tidak memiliki komitmen organisasi, tidak memiliki emosi terkait dengan pekerjaan, performansi yang menurun, mengalami peningkatan tegangan dan tidak adanya keinginan untuk menetap. *Perceived*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*organizational support* yang positif terkait dengan tingginya *work engagement* seseorang (Man & Hadi, 2013).

*Work engagement* merupakan suatu keadaan positif yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2002). Adanya ketiga tanda tersebut disebabkan karena adanya hubungan atau dukungan yang baik dari perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut didukung oleh Saks (2006) yang mengatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan faktor yang dapat meningkatkan *work engagement*. Oleh karena itu, apabila karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka karyawan akan membentuk persepsi yang positif.

Beberapa penelitian yang mengkaji tentang *perceived organizational support*, diantaranya yaitu Rina kurniasari (2013) mengenai hasil penelitiannya yang dilakukan kepada pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan variabel *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa seseorang dengan *perceived organizational support* yang tinggi akan dapat menyelesaikan tugas dan bekerja lebih optimal, sehingga hal ini akan mendorong karyawan dinas kesehatan untuk *work engagement*. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur mampu membuat pegawai bekerja dengan baik secara optimal terhadap tugas-tugas yang di berikan pada pegawai dikarenakan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur memiliki *perceived*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*organizational support* yang positif sehingga membuat *work engagement* pada pegawai semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan teori Man & Hadi, (2013) *perceived organizational support* yang positif terkait dengan tingginya *work engagement* seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan korelasi yang positif untuk meningkatkan terjadinya *work engagement*.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas bahwa hipotesis yang dikemukakan peneliti adalah “Ada hubungan positif *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru” semakin positif *perceived organizational support* yang dipersepsikan oleh karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru, maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* yang dipersepsikan oleh karyawan maka semakin rendah *work engagement* karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian korelasional. Menurut Azwar, (2010) penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis fakta akurat, dan karakteristik dari suatu populasi berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *perceived organizational support* sebagai variabel (X) dan *work engagement* sebagai variabel (Y), dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) : *Perceived organizational support*

Variabel Terikat (Y) : *Work engagement*

#### C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati (Azwar, 2013). Adapun definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

##### 1. *Work Engagement*

*Work engagement* adalah keadaan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan, termotivasi dan menganggap penting segala pekerjaan di suatu organisasi. Adapun dimensi dari *work engagement* adalah *vigor*, *dedication*



dan *absorption*, sehingga semakin tinggi skor total dan skala yang diperoleh oleh subjek menggambarkan bahwa adanya perilaku *work engagement* pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka hal itu menunjukkan semakin rendah *work engagement* pada karyawan.

## 2. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Semakin tinggi skor total dan skala yang diperoleh oleh subjek menggambarkan bahwa adanya perilaku *perceived organizational support* pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka hal itu menunjukkan semakin rendah *perceived organizational support* pada karyawan.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah yang luas, terdiri atas objek atau topik dengan kualitas dan karakteristik tertentu, ditentukan peneliti untuk melakukan penelitian dan menarik kesimpulan. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru yang berjumlah 150 orang.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2015). Roscoe (dalam Sugiyono, 2015) menyebutkan beberapa ketentuan dalam menetapkan ukuran sampel untuk penelitian, yaitu:

- a. Jumlah sampel yang layak dalam sebuah penelitian berkisar antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila terdapat pembagian kategori dalam sampel (misal: wanita-pria, bekerja-tidak bekerja, dan lain-lain), maka untuk setiap kategori harus terdapat minimal 30 sampel.
- c. Jika analisis yang digunakan didalam penelitian merupakan analisis *multivariate*, maka sampel yang diteliti haruslah berjumlah minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
- d. Pada penelitian eksperimen sederhana, untuk setiap kelompok eksperimen haruslah berjumlah sekitar 10-20 sampel.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 110 karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2014). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*. Menurut Sugiyono (2011) *quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

jumlah (kuota) yang diinginkan. Adapun pertimbangan sampel dengan karakteristik dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3. 1**  
**Klasifikasi Karyawan**

Bidang	Jumlah Karyawan
Administrasi	20
Keuangan	10
Staff Barang Masuk	30
Staff Barang Keluar	30
Transportasi	20
<b>Jumlah</b>	<b>110</b>

#### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel penelitian, maka disusun suatu skala yang dikembangkan melalui definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *perceived organizational support* dan skala *work engagement*.

##### 1. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schfauli dan Bakker (2002). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *work engagement* yang diadaptasi oleh Nurhadi (2020) dari skala *utrecht work engagement scale* (UWES). Alat ukur ini terdiri dari tiga komponen yaitu *vigor, dedication, absorption*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Skala ini memiliki 18 aitem dengan bentuk pernyataan aitem *favourable*. Pengisian skala menggunakan model skala *likert* dan dibuat dalam empat alternatif jawaban. Dalam penelitian ini diberikan nilai berkisar 1 sampai 5 dengan ketentuan yang dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Pilihan Jawaban dan Skor pada Skala *Work Engagement***

Pilihan Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Berikut merupakan *blue print* skala yang dapat dilihat pada tabel 3.3

berikut :

**Tabel 3. 3**  
***Blue print Aitem Work Engagement***

No	Aspek	Nomer aitem	Jumlah aitem
1.	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
2.	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13,18	6
3.	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>

Skala ini dirancang dengan lima alternatif pilihan jawaban. Pilihan yang disediakan adalah tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4) dan selalu (5).

#### 2. Skala *Perceived Organizational Support*

Skala *Perceived Organizational Support* (POS) disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *perceived organizational support* 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.

diadaptasi oleh Siregar (2019) dari teori Rhoades dan Eisenberger (2002). Alat ukur ini terdiri dari tiga komponen yaitu keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Skala *perceived organizational support* terdiri dari 17 aitem dengan empat pilihan alternative jawaban. Dalam penelitian ini diberikan nilai berkisar 1 sampai 5 dengan ketentuan yang dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut :

**Tabel 3. 4**  
**Pilihan Jawaban dan Skor pada Skala *Perceived Organizational Support***

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Sesuai	5	Sangat Sesuai	1
Sesuai	4	Sesuai	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	4
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	5

Berikut merupakan *blue print* skala yang dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut :

**Tabel 3. 5**  
***Blue print* Skala *Perceived Organizational Support***

No	Dimensi	No Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Keadilan	1, 6, 13	9, 15	5
2	Dukungan Atasan	2, 8, 16	5, 11, 18	6
3	Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	4, 10, 17	7, 12, 14	6
Total				17

## F. Uji Coba Alat Ukur

### 1. Subjek Uji Coba Alat Ukur

Subjek uji coba alat ukur adalah sebagian dari karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru yang berjumlah 40 orang dan ditambahkan dengan

karyawan CV. Indo Jaya yang berjumlah 20 orang sehingga total subjek yang digunakan untuk uji coba berjumlah 60 orang. Kedua perusahaan ini bergerak dibidang distributor K3 dan menjual alat-alat teknik serta memiliki karakteristik yang sama. Dari 60 orang tersebut terbagi dari laki-laki dan perempuan.

## 2. Uji Validitas

Menurut Azwar (2015), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah. Penelitian ini menggunakan bentuk validitas isi. Validitas isi adalah sejauhmana aitem mewakili keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauhmana aitem dapat mencerminkan perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2013). Validitas isi dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgement* (Azwar, 2013). Validitas isi ini kemudian diestimasi lewat pengujian dengan konsultasi peneliti dengan dosen pembimbing skripsi sebagai *professional judgement*.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Reliabilitas adalah keterpercayaan atau konsistensi, keajegan, kestabilan dari hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran hasil. Namun gagasan pokok dari reliabilitas ini ialah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2015).

Metode yang digunakan metode koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggunakan variasi dari aitem baik untuk format benar atau salah atau bukan, seperti format pada skala *likert*. Apabila kriteria suatu instrument penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* bila koefisien reliabilitas besar dari 0,60 ( $r > 0,60$ ), maka ukuran kuisisioner yang dipakai sudah reliabel (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan uji coba yang dilakukan dengan uji analisis *Statistical Packages for Social Science version 24 (SPSS 24) for Windows* dapat diketahui bahwa skala *work engagement* yang diujicobakan memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0,793 dan skala *perceived organizational support* memiliki nilai 0,895. Maka dengan uji reliabilitas pada skala *work engagement* dan *perceived organizational support* dapat disimpulkan bahwa kedua skala yang telah di uji cobakan reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas skala *work engagement* dan *perceived organizational support*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah aitem	<i>Cronbach alpha</i>
<i>Work Engagement</i>	18	0,793
<i>Perceived Organizational Support</i>	17	0,895

#### 4. Daya Diskriminasi Aitem

Daya diskriminasi aitem adalah sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2013). Lebih lanjut Azwar (2013) menjelaskan bahwa pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total.

Azwar, (2013) sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan korelasi aitem total di atas 0,30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya diskriminasinya dianggap memuaskan (Azwar, 2013). Azwar, (2013) juga menjelaskan bahwa apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan batasan korelasi aitem total 0,25.

Uji daya diskriminasi aitem ini dibantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 24 (SPSS 24) for Windows*.



Berdasarkan hasil perhitungan pada skala *work engagement* dari 18 aitem, diperoleh 18 aitem yang sah dengan koefisien korelasi daya butir aitem  $> 0,25$  berkisar dari 0,258 sampai 0,530. Maka dengan demikian 18 aitem dari skala *work engagement* merupakan aitem yang dapat membedakan subjek dengan kepemilikan *work engagement* yang tinggi dan yang rendah sehingga dapat digunakan lebih lanjut.

**Tabel 3. 7**  
**Blue Print Skala Work Engagement Setelah Try Out**

No	Aspek	Nomer aitem	Jumlah aitem
1.	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
2.	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13,18	6
3.	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>

Adapun skala *perceived organizational support* yang diujicobakan maka diketahui bahwa 17 aitem dapat dikatakan sah dengan koefisien korelasi daya butir aitem  $> 0,25$  berkisar dari 0,329 sampai 0,698. Maka dengan demikian 17 aitem dari skala *perceived organizational support* merupakan aitem yang dapat membedakan subjek dengan kepemilikan *perceived organizational support* yang tinggi dan yang rendah sehingga dapat digunakan lebih lanjut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 3. 8**  
**Blue Print Skala Perceived Organizational Support Setelah Try Out**

No	Dimensi	No Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Keadilan	1, 6, 13	9, 15	5
2	Dukungan Atasan	2, 8, 16	5, 11, 18	6
3	Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	4, 10, 17	7, 12, 14	6
<b>Total</b>				<b>17</b>

### G. Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik korelasi *pearson product moment* (dua variabel), komputasi data menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science version 24 (SPSS 24) for Windows*. Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis, sebelum dilakukan uji hipotesis didahului dengan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji lineritas.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 penelitian yang telah dilakukan, hasil yang didapatkan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru. Artinya, semakin positif *perceived organizational support* karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru, maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* karyawan maka semakin rendah *work engagement* karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru.

Baik *perceived organizational support* maupun *work engagement* pada karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru sebagian besar berada pada kategorisasi sedang. Berdasarkan analisis tambahan diketahui bahwa ada perbedaan yang signifikan antara karyawan pria dan wanita yang bekerja di PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru pada variabel *perceived organizational support*. Jika dilihat dari mean didapat bahwa karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang lebih tinggi adalah karyawan laki-laki. Sementara pada variabel *work engagement* menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *work engagement* karyawan laki-laki dan perempuan.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

### 1. Bagi karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar karyawan terus mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* dengan lebih peka terhadap berbagai bentuk dukungan organisasi, lebih berfokus pada hal-hal yang positif yang diupayakan organisasi dari kekurangannya. Dengan demikian, karyawan akan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap organisasi.

### 2. Bagi pihak perusahaan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru

Bagi perusahaan diharapkan untuk dapat mempertahankan dalam menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini, untuk lebih teliti dalam menjalankan pengambilan data subjek guna mengoptimalkan hasil penelitian yang disebabkan oleh ketidakefektifan subjek dalam mengisi data.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Abed, F., & Elewa, A. H. (2016). *The relationship between organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior as perceived by staff nurses at different hospitals*. IOSR (International /Organization of Science Research Journal of Nursing and Health Science, 5(4), 113-123.
- Agung A. A. G. (2016). *Statistik Dasar Untuk Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Angraini, Y. (2019). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul (Slbn 1) Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Ardianto, A. (2009). *Perceived organizational support sebagai pemediasi pengaruh keadilan prosedural, penghargaan, dan dukungan supervisor terhadap komitmen afektif (Studi pada karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor POS Surakarta)*.
- Azwar S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian: Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development Internasional*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press Bakker,
- Dahlia. (2018). *Hubungan antara perceived organizational support dan gaya kepemimpinan transformasional dengan work engagement pada karyawan PT. IDE Surabaya*. (Skripsi Sarjana, Universitas Hang Tuah).
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip: Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Davids, A. (2011). *The relationship between work engagement, self-efficacy and optimism among call centre agents* (Tesis tidak dipublikasikan). Department of Industrial Psychology, University of the Western Cape, Bellville.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Fatoni, M., Prihatini D., Suryaningsih B., I. (2018). *The role of OCB in mediating the effect of employee engagement and organizational commitment on employee performance: Contract vs permanent employees*. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(8), 568-579.
- Federman, Bard. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: JosseyBass.
- Fitria, Y. (2017). Identifikasi peran perceived organizational support terhadap keseimbangan hidup-kerja. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 58-67.
- Fung, N.S., Ahmad, A., and Omar, Z. (2012). *Work-Family Enrichment: It's Mediating Role in The Relationship between Dispositional Factors and Job Satisfaction*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*. Vol. 2 no. 11. Pp 11-88.
- Gallup. 2012. *Employee Engagement Index Survey*. Gallup Management Journal
- Hadi Sutrisno, 2002, *Metodologi Research*, Andi offset, Yogyakarta.
- Hartono, J. (2008). *Metodelogi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV.
- Kurniasari, R. (2013). Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pegawai negeri sipil dinas kesehatan provinsi Jawa Timur. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(1).
- Kusumandaru, I. (2017). Peran persepsi dukungan organisasi terhadap work engagement pada karyawan Rumah Sakit Islam Klaten (Skripsi tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Lockwood, N., (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role*. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 52(3), 1-11.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2, 90-99.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

- Mujiasih, E. dan Ratnaningsih, I.Z. (2012) : Meningkatkan *work engagement* melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mustika S. & K, Raharjo (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap *Employee Engagemen & Organizational Citizenship Behaviour* Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47 No. 1 Thn 2017.
- Ningsih, E. R. (2019). Hubungan Antara *Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement* Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah X (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Nurhadi, S. (2020). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada Karyawan Generasi Millennial di Metro TV Jakarta. (Skripsi Sarjana, Universitas Ahmad Dahlan).
- Permatasari, C. L., Yanto, H., & Widiyanto, W. (2016). Penerimaan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Oleh Pengelola Keuangan Yayasan Pendidikan: Analisis Technology Acceptance Model. *Journal of Economic Education*, 5(1), 90-99.
- Ramdhani, G.F & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. X di Bogor. *Jurnal Empati*. 6 (1). 199-205.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. IndeksKelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rotich, R. K., Cheruiyot, T. K., & Korir, M. K. (2016). *Effects of demographics on the relationship between optimism and work engagement among employees of state agencies in Kenya*. *Journal of Resources Development and Management*, 18, 32–42.
- Rozi, N. H. F. (2017). Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada PNS di Dinas Kominfo Jawa Timur (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600–619.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Netherlands: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez, R. V. & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*, Journal of Happiness Studies. (3), 71–92.
- Schmidt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector – A Review of The Literature and The Road Ahead*. Public Service Human resources Management Agency of Canada.
- Shehri A. M., McLaughlin P., Al-Ashaab A., Hamad R. (2017). *The impact of organizational culture on employee engagement in Saudi Banks*. Journal of Human Resources Management Research. 2017, 1-23.
- Sigit, Soehardi, Prof. Dr. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. BPFE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Siregar, S. (2012). *Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dipersepsikan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)*. (Thesis. Universitas Sumatra Utara).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). *Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 133-143.
- Summer, H. C., and P. A. Knight. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. No.4: 653–663.
- Waileruny. (2014). *Perceived organizational support, jobsatisfaction dan organizational citizenship behavior pada PT. Bank Maluku cabang utama kota Ambon*, AGORA, Vol . 2, No.2.
- Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*.



Yadnyawati. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. Tesis Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Yunara, A. A., Widawati, L., & Dwarawati, D. (2019). Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Mandor di PT." X" BKPH" Y" KPH Bogor.

© 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



## LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



UIN SUSKA RIAU

## Lampiran A : Validasi Alat Ukur

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA *WORK ENGAGEMENT*)

### 1. Definisi Operasional

*Work engagement* adalah perilaku keterlibatan berkontribusi pegawai terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaan di suatu organisasi.

Variabel *work engagement* akan diukur dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadopsi dari Nurhadi (2020) skala *work engagement* yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schfauli dan Bakker (2002).

### 2. Skala yang digunakan : *Work Engagement*

- a. Adopsi [  ]
- b. Terjemahan [  ]
- c. Modifikasi [  ]

### 3. Jumlah Aitem : 18

### 4. Jenis dan Format Respon :

- a. Tidak Pernah [TP]
- b. Jarang [J]
- c. Kadang-kadang [KK]
- d. Sering [SR]
- e. Selalu [SL]

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**5. Format Penilaian :**

- a. Relevan [R]
- b. Kurang Relevan [KR]
- c. Tidak Relevan [TR]

**Petunjuk:**

Bagian ini saya meminta kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR).

**Contoh Pengerjaan**

Pernyataan	Alternatif Jawaban		
	R	KR	TR
Di tempat kerja, saya, merasa penuh dengan energi	✓		

**Keterangan:** Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut sangat sesuai dengan diri saudara maka silahkan memberikan checklist (✓) pada R, begitu seterusnya untuk aitem selanjutnya.



© 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	No	Aitem	Alternatif Jawaban			Mark
			R	KR	TR	
Ker	1.	Di tempat kerja, saya merasa puas dengan gaji	X			
	4.	Pada saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat	X			
	6.	Saat bangun di pagi hari, saya merasa seperti akan pergi bekerja	X			
	12.	Saya bisa sama bekerja untuk waktu yang lama	X			
	13.	Saya merasa sangat puas untuk dapat bekerja	X			
	14.	Saya sangat bersemangat di tempat kerja. Bahkan ketika sudah pulang	X			
	15.	Saya merasa sangat puas untuk dapat bekerja	X			
	16.	Saya merasa sangat puas untuk dapat bekerja	X			
	17.	Saya merasa sangat puas untuk dapat bekerja	X			
	18.	Saya merasa sangat puas untuk dapat bekerja	X			
	19.	Saya merasa sangat puas untuk dapat bekerja	X			
	20.	Saya merasa sangat puas untuk dapat bekerja	X			
	21.	Saya merasa sangat puas untuk dapat bekerja	X			

1.	Daya manusia yang tidak bekerja terus menerus	✓			
2.	Daya dalam dalam pelayanan	✓			
3.	Daya manusia pelayanan	✓			
4.	Daya manusia tidak dapat dipisahkan dari daya pelayanan	✓			

1. **Indikator (dengan komentar)**

1.1. **Indikator**

1.2. **Indikator**

1.3. **Indikator**

1.4. **Indikator**

1.5. **Indikator**

1.6. **Indikator**

1.7. **Indikator**

1.8. **Indikator**

1.9. **Indikator**

1.10. **Indikator**

1.11. **Indikator**

1.12. **Indikator**

1.13. **Indikator**

1.14. **Indikator**

1.15. **Indikator**

1.16. **Indikator**

1.17. **Indikator**

1.18. **Indikator**

1.19. **Indikator**

1.20. **Indikator**

1.21. **Indikator**

1.22. **Indikator**

1.23. **Indikator**

1.24. **Indikator**

1.25. **Indikator**

1.26. **Indikator**

1.27. **Indikator**

1.28. **Indikator**

1.29. **Indikator**

1.30. **Indikator**

1.31. **Indikator**

1.32. **Indikator**

1.33. **Indikator**

1.34. **Indikator**

1.35. **Indikator**

1.36. **Indikator**

1.37. **Indikator**

1.38. **Indikator**

1.39. **Indikator**

1.40. **Indikator**

1.41. **Indikator**

1.42. **Indikator**

1.43. **Indikator**

1.44. **Indikator**

1.45. **Indikator**

1.46. **Indikator**

1.47. **Indikator**

1.48. **Indikator**

1.49. **Indikator**

1.50. **Indikator**

1.51. **Indikator**

1.52. **Indikator**

1.53. **Indikator**

1.54. **Indikator**

1.55. **Indikator**

1.56. **Indikator**

1.57. **Indikator**

1.58. **Indikator**

1.59. **Indikator**

1.60. **Indikator**

1.61. **Indikator**

1.62. **Indikator**

1.63. **Indikator**

1.64. **Indikator**

1.65. **Indikator**

1.66. **Indikator**

1.67. **Indikator**

1.68. **Indikator**

1.69. **Indikator**

1.70. **Indikator**

1.71. **Indikator**

1.72. **Indikator**

1.73. **Indikator**

1.74. **Indikator**

1.75. **Indikator**

1.76. **Indikator**

1.77. **Indikator**

1.78. **Indikator**

1.79. **Indikator**

1.80. **Indikator**

1.81. **Indikator**

1.82. **Indikator**

1.83. **Indikator**

1.84. **Indikator**

1.85. **Indikator**

1.86. **Indikator**

1.87. **Indikator**

1.88. **Indikator**

1.89. **Indikator**

1.90. **Indikator**

1.91. **Indikator**

1.92. **Indikator**

1.93. **Indikator**

1.94. **Indikator**

1.95. **Indikator**

1.96. **Indikator**

1.97. **Indikator**

1.98. **Indikator**

1.99. **Indikator**

1.100. **Indikator**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### (SKALA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*)

#### 1. Definisi Operasional

*Perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dinilai oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil.

Variabel *perceived organizational support* akan diukur dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadopsi dari Siregar (2019) skala *Perceived Organizational Support* (POS) yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002).

#### 2. Skala yang digunakan : *Perceived Organizational Support*

- a. Adopsi [  ]
- b. Terjemahan [  ]
- c. Modifikasi [  ]

#### 3. Jumlah Aitem : 17

#### 4. Jenis dan Format Respon :

- a. Sangat Tidak Sesuai [STS]
- b. Tidak Sesuai [TS]
- c. Netral [N]
- d. Sesuai [S]
- e. Sangat Sesuai [SS]

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**5. Format Penilaian :**

- a. Relevan [R]
- b. Kurang Relevan [KR]
- c. Tidak Relevan [TR]

**Petunjuk:**

Bagian ini saya meminta kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR).

**Contoh Pengerjaan**

Pernyataan	Alternatif Jawaban		
	R	KR	TR
Di tempat kerja, saya, merasa penuh dengan energy	✓		

**Keterangan:** Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut sangat sesuai dengan diri saudara maka silahkan memberikan checklist (✓) pada R, begitu seterusnya untuk aitem selanjutnya.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Daftar	No	Aman	Akan/ini Jurdhan			Ket
			R	IR	TR	
Kandian	1.	Pembuat menyatakan atau keputusan/keputusan kepada seluruh karyawan (?)	✓			
	2.	Daya mengambil semua (atau guru saya dalam organisasi (?)	✓			
	12.	Daya mencari semua karyawan dipisahkan dengan ahli ahli perusahaan (?)	✓			
	3.	Karyawan dengan latar belakang atau, ini, atau siapa instansi mendapat perhatian khusus dari semua. (1/7)	✓			
	14.	Prinsip kerja 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.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

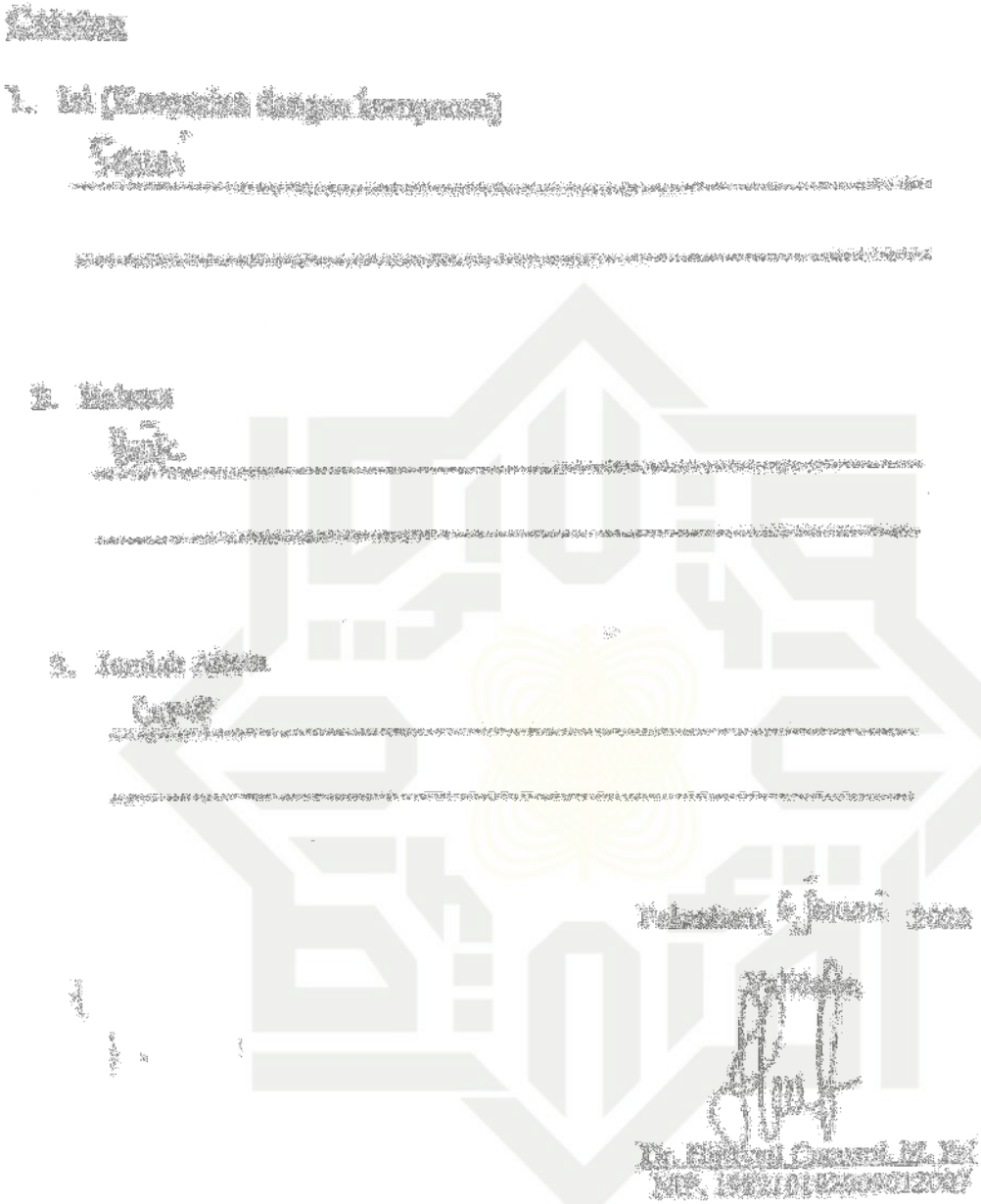
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		(UF)				
	18.	Atasnya tidak akan melihat usaha saya bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin (UF)	✓			
Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	4.	Saya sangat merasa nyaman dengan lingkungan dan aktivitas kerja yang ada di perusahaan (P)	✓			
	19.	Saya merasa bangga melihat perilaku setiap orang yang ada di perusahaan	✓			
	20.	Perusahaan memberikan manfaat bagi saya dan keluarga	✓			
	21.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	22.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	23.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	24.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	25.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	26.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	27.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	28.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	29.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			
	30.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan diri	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### (SKALA *WORK ENGAGEMENT*)

#### 1. Definisi Operasional

*Work engagement* adalah perilaku keterlibatan berkontribusi pegawai terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaan di suatu organisasi.

Variabel *work engagement* akan diukur dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadopsi dari Nurhadi (2020) skala *work engagement* yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schfauli dan Bakker (2002).

#### 2. Skala yang digunakan : *Work Engagement*

- a. Adopsi [  ]
- b. Terjemahan [  ]
- c. Modifikasi [  ]

#### 3. Jumlah Aitem : 18

#### 4. Jenis dan Format Respon :

- a. Tidak Pernah [TP]
- b. Jarang [J]
- c. Kadang-kadang [KK]
- d. Sering [SR]
- e. Selalu [SL]

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**5. Format Penilaian**

- a. Relevan [R]
- b. Kurang Relevan [KR]
- c. Tidak Relevan [TR]

**Petunjuk:**

Bagian ini saya meminta kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR).

**Contoh Pengerjaan**

Pernyataan	Alternatif Jawaban		
	R	KR	TR
Di tempat kerja, saya, merasa penuh dengan energi	✓		

**Keterangan:** Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut sangat sesuai dengan diri saudara maka silahkan memberikan checklist (✓) pada R, begitu seterusnya untuk aitem selanjutnya.



© 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.

No	Alasan	Alternatif Jawaban			Ket
		B	KK	TR	
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	✓			
4.	Pada saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat	✓			
8.	Saat bangun di pagi hari, saya merasa seperti akan pergi bekerja	✓			
12.	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang lama	✓			
15.	Saya merasa tengah berada dalam aliran dengan pekerjaan ini	✓			
17.	Saya tetap bertahan di tempat kerja, bahkan ketika merasa tegang	✓			
21.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
24.	Saya merasa senang ketika melakukan pekerjaan	✓			
27.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	✓			
30.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
33.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
36.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
39.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
42.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
45.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
48.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
51.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
54.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
57.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
60.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
63.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
66.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
69.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
72.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
75.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
78.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
81.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
84.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
87.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
90.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
93.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
96.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
99.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			



10.	Siapa menulis undang-undang bahwa bahasa suku Melayu	✓			
11.	Siapa menulis kitab pengajaran ini	✓			
12.	Siapa menuliskan pengajaran ini	✓			
13.	Siapa menulis kitab pengajaran ini	✓			

**Daftar**

**1. Isi (tentang bagian (sumber))**

.....  
 .....

**2. Daftar**

.....  
 .....

**3. Daftar Nama**

.....  
 .....

.....  
 .....

.....

UIN SUSKA RIAU

.....  
 .....

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### (SKALA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*)

#### 1. Definisi Operasional

*Perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dinilai oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil.

Variabel *perceived organizational support* akan diukur dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadopsi dari Siregar (2019) skala *Perceived Organizational Support* (POS) yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002).

#### 2. Skala yang digunakan : *Perceived Organizational Support*

- a. Adopsi [  ]
- b. Terjemahan [  ]
- c. Modifikasi [  ]

#### 3. Jumlah Aitem : 17

#### 4. Jenis dan Format Respon :

- a. Sangat Tidak Sesuai [STS]
- b. Tidak Sesuai [TS]
- c. Netral [N]
- d. Sesuai [S]
- e. Sangat Sesuai [SS]

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**5. Format Penilaian**

- |                   |      |
|-------------------|------|
| a. Relevan        | [R]  |
| b. Kurang Relevan | [KR] |
| c. Tidak Relevan  | [TR] |

**Petunjuk:**

Bagian ini saya meminta kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR).

**Contoh Pengerjaan**

Pernyataan	Alternatif Jawaban		
	R	KR	TR
Di tempat kerja, saya, merasa penuh dengan energy	✓		

**Keterangan:** Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut sangat sesuai dengan diri saudara maka silahkan memberikan checklist (✓) pada R, begitu seterusnya untuk aitem selanjutnya.

No	Judul	Jenis Sumber		
		1	2	3
1	1. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
2	2. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
3	3. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
4	4. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
5	5. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
6	6. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
7	7. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
8	8. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
9	9. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		
10	10. Analisis dan Pembahasan Hukum Islam tentang Perbuatan Tidak Sah Menurut Hukum Islam	✓		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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











**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Daftar**

**1. 1.1. (Konsultasi dengan pengarang)**

.....  
.....

**2. Daftar**

.....  
.....

**3. Daftar**

.....  
.....

....., 14/11/2024

.....

.....

.....  
.....

## Lampiran B : Skala *Try Out*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKALA TRY OUT****IDENTITAS RESPONDEN**

Nama/Inisial :  
 Jenis Kelamin :  
 Bidang Pekerjaan :

**PETUNJUK UMUM**

Skala ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk keperluan ilmiah dalam rangka penyusunan skripsi. Hasil pengukuran ini tidak akan berpengaruh pada kehidupan anda sehari-hari atau hal-hal yang berkaitan dengan diri anda. **Kerahasiaan jawaban anda sangat kami jaga.** Periksalah kembali skala ini sebelum diserahkan, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat atau tidak diberi jawaban.

**PETUNJUK Pengerjaan**

Berikut ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan. Dari 18 pernyataan berikut ini adalah hal yang anda rasakan saat bekerja. Bacalah setiap pernyataan secara hati-hati dan silahkan tulis sesuai dengan yang anda rasakan tentang pekerjaan anda. Kemudian nyatakanlah respon yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu kotak yang disediakan. Adapun alternatif pilihan jawaban yang tersedia yaitu:

TP : Tidak Pernah  
 J : Jarang  
 KK : Kadang-Kadang  
 SR : Sering  
 SL : Selalu

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		TP	J	KK	SR	SL
1	Di tempat kerja, saya, merasa penuh dengan energi					✓

Selamat Mengerjakan  
 Terima kasih atas kerjasamanya

### SKALA 1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		TP	J	KK	SR	SL
1	Di tempat kerja, saya, merasa penuh dengan energi					
2	Pekerjaan yang saya lakukan penuh makna					
3	Waktu terasa begitu cepat ketika saya bekerja					
4	Pada saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat					
5	Saya antusias dengan pekerjaan yang dilakukan					
6	Saat bekerja, saya seakan lupa hal lain yang ada disekitar					
7	Pekerjaan ini menginspirasi saya					
8	Saat bangun di pagi hari, saya merasa seperti akan pergi bekerja					
9	Saya merasa senang ketika bekerja terus menerus					
10	Saya bangga pada pekerjaan ini					
11	Saya terlena dalam pekerjaan ini					
12	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang lama					
13	Bagi saya, pekerjaan ini menantang					
14	Saya menikmati pekerjaan ini					
15	Saya merasa tangguh secara mental dengan pekerjaan ini					
16	Saya merasa tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan ini					
17	Saya tetap bertahan di tempat kerja, bahkan ketika sesuatu terjadi diluar kehendak saya					
18	Pada saat libur, saya merindukan pekerjaan ini					

© 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.



### PETUNJUK Pengerjaan

Berikut ini kepada anda akan disajikan 17 pernyataan. Bacalah setiap pernyataan berikut dengan teliti, anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang anda rasakan atau mendekati kepribadian anda. Kemudian nyatakanlah respon yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu kotak yang disediakan. Adapun alternatif pilihan jawaban yang tersedia yaitu:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

N : Netral

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

#### Contoh Pengerjaan:

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan menyampaikan suatu keputusan/kebijakan kepada seluruh karyawan					✓

Selamat Mengerjakan  
Terima kasih atas kerjasamanya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### SKALA 2

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan menyampaikan suatu keputusan/kebijakan kepada seluruh karyawan.					
2	Atasan memberikan pujian ketika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3	Saya sangat merasa nyaman dengan lingkungan dan aktivitas kerja yang ada di perusahaan					
4	Atasan tidak peduli dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya mengetahui secara jelas peran saya dalam organisasi					
6	Karyawan tidak diberikan kewenangan dalam memutuskan bagaimana akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
7	Atasan memberikan informasi yang jelas ketika saya bertanya mengenai pekerjaan yang kurang dimengerti					
8	Karyawan dengan latar belakang suku, ras, atau agama tertentu mendapat perlakuan istimewa dari atasan					
9	Saya diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan diri					
10	Atasan mengkritik saya tanpa memberikan solusi.					
11	Peluang promosi kenaikan jabatan di perusahaan sangat kecil					
12	Saya merasa semua karyawan diperlakukan dengan adil oleh perusahaan					
13	Gaji yang saya dapatkan lebih rendah dari beban kerja saya					
14	Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan					
15	Atasan memberi perhatian terhadap keluhan para karyawan					
16	Perusahaan memberikan kenaikan gaji pada saya bila memiliki peningkatan kinerja					
17	Atasan tidak akan melihat usaha saya bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Lampiran C : Data Mentah *Try Out*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Data Mentah Skala *Perceived Organizational Support*

N O	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	TO T
1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	40
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	53
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
7	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	56
8	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	57
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	57
10	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	61
11	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	55
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
13	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66
15	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
16	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	61
17	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
18	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	1	3	4	56
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	47
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
22	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
24	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	61
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
2	7	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	54
2	8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
2	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	66
3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	51
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	61
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	7	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55
3	8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	62
4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	58
4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	6	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
4	7	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	53
4	8	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4	9	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
5	0	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
5	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	64
5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	62
5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	6	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
5	7	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
5	8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	51
5	9	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
6	0	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55

2. Data Mentah Skala *Work Engagement*

N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	TOT
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	AL
1	4	5	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	62
2	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	75
3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	4	5	68
4	4	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	2	5	4	3	3	5	3	63
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	77
6	2	3	5	4	1	2	3	4	2	5	1	2	3	4	5	1	1	4	52
7	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	75
8	3	2	4	5	5	4	3	3	5	2	3	4	3	5	4	3	5	4	67
9	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	69
10	3	4	3	5	2	2	5	3	4	5	5	2	2	4	3	3	3	5	63

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

11	5	5	3	4	4	3	5	4	2	4	3	3	4	5	5	5	3	4	71
12	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	1	2	4	4	4	3	3	2	57
13	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4	1	2	4	4	4	3	4	3	58
14	3	2	3	3	4	3	2	2	1	5	3	3	3	4	5	4	3	2	55
15	5	5	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	3	3	3	67
16	2	3	3	5	4	5	4	3	2	4	1	5	3	3	4	5	4	5	65
17	4	5	5	3	3	3	5	1	2	4	1	3	4	5	3	3	3	3	60
18	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	2	3	4	5	4	3	3	3	66
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
20	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	58
21	5	5	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	62
22	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	5	5	5	1	3	3	74
23	4	2	1	3	4	4	5	5	2	5	3	4	4	5	4	2	4	4	65
24	4	2	1	4	4	1	2	1	3	3	3	1	4	4	2	3	3	4	49
25	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	58
26	3	4	3	4	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	50
27	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	5	78
28	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	1	2	71
29	4	4	4	4	3	3	5	2	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	67
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
31	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	1	3	69
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	66
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	73
34	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	56
35	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	70
36	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	71
37	4	4	5	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	61
38	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	51

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

39	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	53
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
41	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	1	4	1	3	3	1	3	2	51
42	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	66
43	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58
44	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	82
45	5	5	4	5	4	3	2	3	1	5	3	3	3	5	5	3	5	3	67
46	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	2	5	5	4	4	3	3	2	68
47	3	5	2	3	4	5	2	2	2	5	3	5	4	3	4	3	3	2	60
48	2	3	4	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	61
49	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	67
50	4	3	4	5	5	3	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	67
51	2	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	62
52	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	67
53	2	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	67
54	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	3	4	4	3	3	67
55	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	66
56	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	3	66
57	5	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	3	5	4	4	4	67
58	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	5	4	3	3	4	4	5	4	67
59	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	2	4	69
60	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	71

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## Lampiran D : Uji Validitas Dan Reliabilitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### SKALA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	51.87	25.101	.545	.890
P2	51.88	25.190	.489	.891
P3	51.73	25.284	.465	.892
P4	51.85	25.181	.519	.890
P5	51.90	24.668	.527	.890
P6	51.85	24.706	.471	.893
P7	51.78	24.478	.599	.888
P8	51.80	24.332	.592	.888
P9	51.80	24.264	.648	.886
P10	52.13	24.389	.654	.886
P11	52.10	25.990	.396	.894
P12	52.05	24.319	.667	.885
P13	52.13	25.948	.329	.897
P14	52.00	24.881	.546	.889
P15	51.95	24.489	.551	.889
P16	52.03	24.338	.698	.885
P17	52.07	25.046	.640	.887

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### SKALA *WORK ENGAGEMENT*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	61.63	55.185	.386	.783
Y2	61.45	53.845	.456	.778
Y3	61.53	55.779	.307	.788
Y4	61.37	55.863	.415	.782
Y5	61.43	54.589	.448	.779
Y6	61.95	55.879	.362	.784
Y7	61.62	54.613	.422	.780
Y8	61.80	51.722	.530	.771
Y9	61.93	53.521	.403	.781
Y10	61.30	57.129	.258	.790
Y11	62.03	54.846	.304	.790
Y12	61.95	55.879	.362	.784
Y13	61.60	55.702	.395	.782
Y14	61.27	56.301	.336	.786
Y15	61.47	55.677	.375	.783
Y16	62.03	56.812	.275	.789
Y17	61.82	55.949	.273	.791
Y18	61.92	54.112	.413	.781

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Lampiran E : Data Mentah Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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







1. Data Mentah Skala *Perceived Organizational Support*

No	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	JUM LAH
1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	41
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	37
4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	47
5	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	45
6	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	37
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	48
8	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	49
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	53
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	39
11	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	39
12	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	41
13	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	39
14	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	40
15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	34
16	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	45
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
18	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
19	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	46
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	48
21	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	40
22	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	46
23	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	43
24	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	46
25	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	47
26	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	37
27	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	37
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	55
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
30	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	40
31	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	42
32	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	46
33	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	42
34	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	51
35	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

36	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	56	
37	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	51	
38	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	53	
39	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	54	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
42	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	52	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	52	
44	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	42	
45	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	49	
46	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	4	3	4	4	2	3	4	53
47	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	46	
48	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	55
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	50	
50	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	51
51	3	2	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	50	
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	50	
53	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	41
54	3	4	1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	1	3	1	3	46
55	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	52
56	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	47
57	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	47
58	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	52
59	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	44
60	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	40
61	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	1	3	4	3	49
62	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	1	3	3	47
63	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
64	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	48	
65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	47
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	48
67	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
68	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3	49
69	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
70	3	4	4	3	2	3	3	3	1	1	3	3	4	4	2	3	4	50
71	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	55
72	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	54
73	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	55
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	64

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	63
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	65
77	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
78	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	61
79	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	56
80	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	56
81	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	56
82	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	61
83	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	64
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
85	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	58
86	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	55
87	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	1	54
88	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	63
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	65
90	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	63
91	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	63
92	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	59
93	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	53
94	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	54
95	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	60
96	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	60
97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	60
98	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	65
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
100	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
101	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
102	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
103	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	56
104	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	54
105	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	55
106	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	62
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	64
108	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	64
109	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
110	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	61

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

N <sub>o</sub>	W 1	W 2	W 3	W 4	W 5	W 6	W 7	W 8	W 9	W 10	W 11	W 12	W 13	W 14	W 15	W 16	W 17	W 18	JUM LAH
1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	43
2	2	3	3	3	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	45
3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	47
4	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	44
5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	50
6	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	39
7	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
8	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	47
9	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	39
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	50
11	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	51
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	41
14	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	41
15	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	44
16	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	42
17	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	42
18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	37
19	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	48
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
21	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	49
22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	48
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	50
24	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	43
25	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	48
26	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	45
27	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	49
28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	49
29	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	39
30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	39
31	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	58
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
33	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	43
34	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



35	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	48
36	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	44	
37	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	53
38	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
39	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	59
40	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	53
41	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	55
42	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	56
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	52
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
45	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	55
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	55
47	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	44
48	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	1	50
49	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	4	3	4	4	2	3	4	3	56
50	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	48
51	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	57
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	52
53	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	53
54	3	2	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	53
55	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	2	52
56	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	1	42
57	3	4	1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	1	3	1	3	2	48
58	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	55
59	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	49
60	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	49
61	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	54
62	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	47
63	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	42
64	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	1	3	4	3	2	51
65	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	1	3	3	2	49
66	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
67	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	50
68	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	49
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	51
70	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	52
71	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	56

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

72	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	61
73	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	54
74	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	65
75	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
76	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	67
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
78	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	60
79	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	63
80	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	55
81	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	56
82	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	62
83	2	2	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	49
84	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	59
85	2	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	51
86	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	47
87	2	2	2	4	4	4	1	3	3	2	1	3	2	2	2	1	1	41
88	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	55
89	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	45
90	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	43
91	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	42
92	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	44
93	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	35
94	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	4	2	3	1	2	44
95	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	45
96	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	56
97	1	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	47
98	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	1	3	4	2	3	4	1	56
99	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	39
100	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	4	4	4	4	46
101	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	1	1	2	4	3	41
102	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	4	4	4	4	42
103	3	2	3	2	1	2	3	4	2	3	1	2	2	3	3	3	4	47
104	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	50
105	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	56
106	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
107	2	2	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	1	4	2	51
108	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	40

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

109	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	4	46
110	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	1	3	46

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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





## Lampiran F : Uji Normalitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**1. Uji Kurtosis dan Skewness *Perceived Organizational Support***

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
POS	110	.059	.230	-.746	.457
Valid N (listwise)	110				

**2. Uji Kurtosis dan Skewness *Work Engagement***

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
WE	110	.424	.230	.298	.457
Valid N (listwise)	110				



UIN SUSKA RIAU

## Lampiran G : Uji Linearitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
WE * POS	Between Groups	(Combined)	2414.169	31	77.876	1.890	.013
		Linearity	554.275	1	554.275	13.455	.000
		Deviation from Linearity	1859.894	30	61.996	1.505	.078
	Within Groups		3213.249	78	41.195		
	Total		5627.418	109			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WE * POS	.314	.098	.655	.429

## Lampiran H : Uji Hipotesis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





### Uji Hipotesis

		POS	WE
POS	Pearson Correlation	1	.314**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	110	110
WE	Pearson Correlation	.314**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	110	110

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

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * POS	Between Groups	(Combined)	2414.169	31	77.876	1.890	.013
		Linearity	554.275	1	554.275	13.455	.000
		Deviation from Linearity	1859.894	30	61.996	1.505	.078
Within Groups			3213.249	78	41.195		
Total			5627.418	109			

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.314 <sup>a</sup>	.098	.090	6.854	.098	11.800	1	108	.001

a. Predictors: (Constant), POS

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Lampiran I : Kategorisasi Subjek Penelitian

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**1. Kategorisasi *Perceived Organizational Support***

<b>Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i></b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	20	18.2	18.2	18.2
	Rendah	18	16.4	16.4	34.5
	Sedang	29	26.4	26.4	60.9
	Tinggi	17	15.5	15.5	76.4
	Sangat Tinggi	26	23.6	23.6	100.0
Total		110	100.0	100.0	

**2. Kategorisasi *Work Engagement***

<b>Kategorisasi <i>Work Engagement</i></b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	8	7.3	7.3	7.3
	Rendah	27	24.5	24.5	31.8
	Sedang	36	32.7	32.7	64.5
	Tinggi	27	24.5	24.5	89.1
	Sangat Tinggi	12	10.9	10.9	100.0
Total		110	100.0	100.0	

## Lampiran J : Analisa Data Tambahan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





### Analisis Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Data perbedaan *perceived organizational support* dan *work engagement*

berdasarkan jenis kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	N	Mean( $\mu$ )	Sig 2-Tailed
<i>Perceived Organizational Support</i>	Laki-laki	72	52,44	0,049
	Perempuan	38	49.13	
<i>Work Engagement</i>	Laki-laki	72	50.31	0,094
	Perempuan	38	47.89	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## LAMPIRAN K : Surat-Surat

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

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

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

Nomor : B-149E/Uj.04/F.VI/PP.00.9/01/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Pra Riset

Pekanbaru, 27 Januari 2023

Kepada Yth.

1. Pimpinan PT. Riau Indo Pasifik
2. Pimpinan CV. Indo Jaya  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

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

Nama : Muhammad Musyari Fauzan M  
NIM : 11761101251  
Jurusan : Psikologi S1  
Semester : XI (Sebelas)

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

*"Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru".*

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.

Assalamu'alaikum wr. wb.



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

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



UIN SUSKA RIAU

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

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

Nomor : B-188E/Un.04/F.VII/PP.00.9/02/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 01 Februari 2023

Kepada Yth.

1. Pimpinan PT. Riau Indo Pasifik
2. Pimpinan CV. Indo Jaya Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

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

Nama : Muhammad Musyari Fauzan M  
NIM : 11761101251  
Jurusan : Psikologi S1  
Semester : XI (Sebelas)

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

*"Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru."*

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,

Drs. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

UIN SUSKA RIAU





**INDO JAYA CV. INDO JAYA**  
 TOOL - HARDWARE - SAFETY EQUIPMENT  
 WELDING - GENERAL SUPPLIER

Pekanbaru, 02 Februari 2023

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Psikologi  
 UIN Suska Riau  
 di Pekanbaru

Nomor : 008/IJ-II/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : **Pemohonan Izin Pra Riset/Izin Try Out**

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau Nomor : B-188E/Un.04/F.VI/PP.00.9/02/2023 pada Tanggal 01 Februari 2023, perihal permohonan Izin Pra Riset/Izin Try Out atas nama :

Nama : **MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN, M**

NIM : 11761101251

Prodi Studi : PSIKOLOGI

Judul Penelitian : **HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU**

Kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan menerima mahasiswa diatas untuk melakukan Pra Riset dan Try Out pada CV. INDO JAYA.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan teima kasih.

MANAGER CV. INDO  
 JAYA PASIFIK



**ABDUL HARIZ**

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**INDO JAYA**

**CV. INDO JAYA**

TOOL - HARDWARE - SAFETY EQUIPMENT  
WELDING - GENERAL SUPPLIER

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 022/IJ-II/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini **MANAGER CV. INDO JAYA**, menyatakan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN, M**  
 NIM : 11761101251  
 Prodi Studi : PSIKOLOGI  
 Jenjang Pendidikan : S 1 (Strata 1)  
 Judul Penelitian : **HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU**

Adalah Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU, yang telah melaksanakan Pra Riset Dan Try Out pada CV. INDO JAYA.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Februari 2023

MANAGER CV INDO JAYA,

  
CV. INDO JAYA  
PEKANBARU - RIAU

ABDUL HARIZ

UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## PT. RIAU INDO PASIFIK

TOOL - HARDWARE - SAFETY EQUIPMENT  
WELDING - GENERAL SUPPLIER

Pekanbaru, 02 Februari 2023

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Suska Riau  
di Pekanbaru

Nomor : 003/RIP-II/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Pra Riset/Izin Try  
Out

Schubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau

Nomor : B-188E/Un.04/F.VI/PP.00.9/02/2023 pada Tanggal 01 Februari 2023,  
perihal permohonan Izin Pra Riset/Izin Try Out atas nama :

Nama : MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN. M

NIM : 11761101251

Prodi Studi : PSIKOLOGI

Judul Penelitian : HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU

Kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan menerima mahasiswa diatas untuk melakukan Pra Riset dan Try Out pada PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan teima kasih.

MANAGER OPERASIONAL  
PT. RIAU INDO PASIFIK  
PEKANBARU,

PT. RIAU INDO PASIFIK  
TEL. (+62-781) 8881 7833 883  
FAX (+62-781) 789631  
PEKANBARU - RIAU

SURYA PUTRA

UIN SUSKA RIAU

Jl. Harapan Jaya No. 7 Telp : +62 - 761 - 65951  
Pekanbaru - Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PT. RIAU INDO PASIFIK**

TOOL - HARDWARE - SAFETY EQUIPMENT  
WELDING - GENERAL SUPPLIER

SURAT KETERANGAN

Nomor : 004/RIP-II/2023

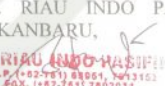
Yang bertanda tangan di bawah ini **MANAGER OPERASIONAL PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU**, menyatakan bahwa :

Nama : MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN. M  
 NIM : 11761101251  
 Prodi Studi : PSIKOLOGI  
 Jenjang Pendidikan : S 1 (Strata 1)  
 Judul Penelitian : HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU

Adalah Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU, yang telah melaksanakan Pra Riset Dan Try Out pada PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Februari 2023

MANAGER OPERASIONAL  
 PT. RIAU INDO PASIFIK  
 PEKANBARU,  
  
 PT. RIAU INDO PASIFIK  
 TELP. (+62-761) 88061, 88316  
 FAX. (+62-761) 780231  
 PEKANBARU - RIAU  
 SURYA PUTRA

UIN SUSKA RIAU

Jl. Harapan Jaya No. 7 Telp : +62 - 761 - 65951  
 Pekanbaru - Riau





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

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

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

Nomor : B-399E/Un.04/F.VI/PP.00.9/02/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 17 Februari 2023

Kepada Yth,  
1. Pimpinan PT. Riau Indo Pasifik  
2. Pimpinan CV. Indo Jaya  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

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

Nama : Muhammad Musyari Fauzan M  
NIM : 11761101251  
Jurusan : Psikologi S1  
Semester : XII (Dua Belas)

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

*"Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Riau Indo Pasifik Pekanbaru".*

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.  
Dekan,

Dr. Kusnadi, M.Pd.

NIP. 19671212 199503 1 001

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## PT. RIAU INDO PASIFIK

TOOL - HARDWARE - SAFETY EQUIPMENT  
WELDING - GENERAL SUPPLIER

Pekanbaru, 20 Februari 2023

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Suska Riau  
di Pekanbaru

Nomor : 002/RIP-II/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau Nomor : B-399E/Un.04/E.VI/PP.00.9/02/2023 pada Tanggal 17 Februari 2023, perihal permohonan Izin Riset atas nama :

Nama : **MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN. M**

NIM : 11761101251

Prodi Studi : PSIKOLOGI

Judul Penelitian : **HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU**

Kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan menerima mahasiswa diatas untuk melakukan Riset Dan Pengumpulan Data Skripsi pada PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan teima kasih.

MANAGER OPERASIONAL  
PT. RIAU INDO PASIFIK  
PEKANBARU,



PT. RIAU INDO PASIFIK  
T. L. : 0812 2111 2110  
F. L. : 0812 2111 2110  
PEKANBARU - RIAU

Surya Putra

# UIN SUSKA RIAU

Jl. Harapan Jaya No. 7 Telp : +62 - 761 - 65951  
Pekanbaru - Riau



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## PT. RIAU INDO PASIFIK

TOOL - HARDWARE - SAFETY EQUIPMENT  
WELDING - GENERAL SUPPLIER

SURAT KETERANGAN  
Nomor : 008/RIP-II/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini **MANAGER OPERASIONAL PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU**, menyatakan bahwa :

Nama : MUHAMMAD MUSYARI FAUZAN. M  
 NIM : 11761101251  
 Prodi Studi : PSIKOLOGI  
 Jenjang Pendidikan : S 1 (Strata 1)  
 Judul Penelitian : HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU

Adalah Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU, yang telah melaksanakan Riset dan Pengumpulan Data pada PT. RIAU INDO PASIFIK PEKANBARU.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Februari 2023

MANAGER OPERASIONAL  
PT. RIAU INDO PASIFIK  
PEKANBARU,

  
SURYA PUTRA

UIN SUSKA RIAU

Jl. Harapan Jaya No. 7 Telp : +62 - 761 - 65951  
Pekanbaru - Riau