

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA
KARYAWAN PT PANCA SUMBER DIESEL**

SKRIPSI



OLEH:

**ILHAM ARGIANSYAH
NIM : 11960110014**

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

1446 H/ 2025 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA
KARYAWAN PT PANCA SUMBER DIESEL**

Disusun Oleh:

ILHAM ARGIANSYAH

NIM: 11960110014

SKRIPSI

Telah diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 29 April 2025

Pembimbing



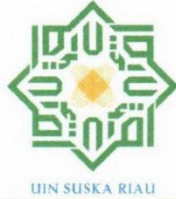
Linda Arvani, M.Si

NIP. 19740212 200710 2 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس

FACULTY OF PSYCHOLOGY

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

PENGESAHAN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Ilham Argiansyah
NIM : 11960110014
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Keterlibatan Kerja Karyawan PT Panca Sumber Disel

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari / Tanggal : Kamis/ 19 Maret 2025

Bertepatan dengan : 19 Ramadhan 1446 H

TIM PENGUJI

Ketua

Ricca Angraeni Munthe, M.A
NIDN 2019088501

Sekretaris

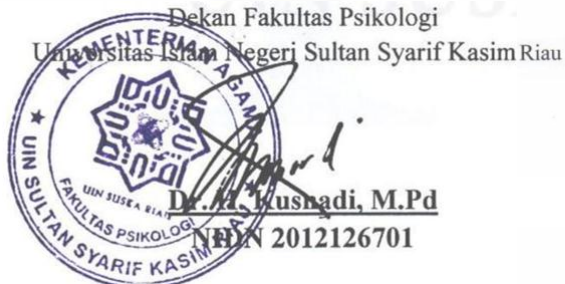
Linda Aryani, M.Si
NIDN 2012027401

Penguji I

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi
NIDN 2018108201

Penguji II

Dina Hava Sufya, M.Si
NIDN 2019099005



Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dr. M. Kushadi, M.Pd

NIDN 2012126701



© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Argiansyah
NIM : 11960110014
Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru, 17 Juni 2001
Fakultas : Psikologi
Prodi : Psikologi

Judul Skripsi:

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT Panca
Sumber Diesel

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai perundang-undangan.

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

Pekanbaru,

Yang membuat pernyataan,



Ilham Argiansyah

NIM. 11960110014

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

”Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu.”

(Q.S. Thaha: 114)

Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan, jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan, tetapi lihatlah sekitar anda dengan kesadaran”.

(James Thurber)

“Tidak masalah seberapa lambat kamu berjalan, selama kamu tidak berhenti”.

(Confucius)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Persembahan

Skripsi ini penulis persembahkan untuk diri sendiri yang telah berhasil menyelesaikan karya terbesar ini dengan kerja keras, semangat, dan do'a dalam mendapatkan gelar Sarjana.

Teruntuk :

Ayahnda "Apriadi" dan Ibunda "Indrayani" serta adik-adikku tersayang "Najla Julika dan Najib Aiman Faraz"

yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta tak henti berjuang demi kesuksesan ananda. Semoga ilmu yang ananda peroleh selama dijenjang perkuliahan ini menjadi berkah dan dapat diamalkan. Semoga ananda dapat membalas jasa ayahnda dan ibunda.

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya. Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Panca Sumber Disel”**. Sholawat beriring salam tak lupa penulis hantarkan kepada junjungan alam, Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju pada zaman yang terang benderang berkat ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan keendahan hati dan penghargaan tertinggi, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas M.Ag, selaku Rektor UIN SUSKA RIAU.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU
3. Ibu Linda Aryani, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingannya dalam proses penelitian ini.
4. Bapak Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si., selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M.Si., selaku Wakil Dekan II, serta Ibu Dr. Yuslenita Muda, S.Si., M.Sc., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi 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. Ibu Dr. Sri Wahyuni, M.A., M.Psi., Psikolog., sebagai Ketua Program Studi S1 Psikologi UIN SUSKA RIAU, yang selalu memberikan arahan demi kebaikan dan kelangsungan studi peneliti.
6. Ibu Anggi Kargenti Evanurul M.Si, selaku Penasehat Akademik yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian penelitian ini.
7. Ricca Angraeni Munthe, S. Psi, M.A, sebagai Sekretaris Program Studi Magister Psikologi UIN SUSKA RIAU.
8. Seluruh Dosen pada program studi S1 Psikologi UIN SUSKA RIAU. Yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini, semoga ilmu yang diberikan dinilai sebagai amal jariyah, dan semoga ilmu yang diperoleh peneliti dapat membawa berkah dalam kehidupan.
9. Seluruh pegawai akademik Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU Terima kasih atas dukungan dan pelayanan terbaik untuk semua mahasiswa S1 Psikologi UIN SUSKA RIAU.
10. Untuk kedua orang tua peneliti ayahanda Apriadi dan ibunda Indrayani yang mencintai peneliti melebihi cintanya kepada dirinya sendiri, yang lebih mementingkan kebahagiaan peneliti daripada kebahagiaannya sendiri, dan yang telah menjadi teladan bagi peneliti dalam seluruh aspek kehidupan, baik dari kerendahan hati, ketaatan beragama, maupun semangat dan kerja keras dalam meraih mimpi dan cita-cita. Terima kasih atas semua kasih sayang dan semua do'a terbaik yang telah diberikan selama ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Untuk adik perempuan peneliti Najla Julika dan adik laki-laki peneliti Najib Aiman Faraz. Terima kasih atas dukungan dan semua do'a terbaik untuk abang.
12. Untuk sahabat saya Annisa Dinda Haryati, Lukman Nul Hakim, Leni Marlina, Siti Minarda, Indra Pan Yunas, Rana Mulia Putri, Antri Pangestu, serta teman-teman dekat saya yang tidak bisa peniliti sebutkan satu-persatu yang telah memberi arahan serta masukan saya dan memberi semangat tentunya.
13. Seluruh mahasiswa angkatan 2019 khususnya kelas B terima kasih atas kebaikan yang pernah teman-teman berikan.

Mohon maaf jika ada kesalahan penulisan nama dan nama yang tidak tertulis namanya. Semoga Allah SWT memuliakan kita semua. Harapan peneliti, semoga karya ini memberikan sumbangan dan dapat menjadi inspirasi bagi kemajuan ilmu pengetahuan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Pekanbaru, 28 April 2025

Ilham Argiansyah

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Keaslian Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Konsep Teori	11
1. Keterlibatan Kerja	11
2. Iklim Organisasi.....	18
3. Motivasi Kerja.....	22
B. Kerangka Berpikir	26
C. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel	30
C. Definisi Operasional.....	30
D. Partisipan Penelitian.....	31
E. Metode Pengumpulan Data	32
F. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Diskriminasi	35
G. Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Pelaksanaan Penelitian	42
B. Deskripsi Hasil Penelitian	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Deskripsi Subjek Penelitian	42
2.	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.	Uji Hipotesis.....	48
a)	Hasil Uji Normalitas	44
b)	Hasil Uji Linearitas	45
c)	Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
d)	Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
4.	Regresi Linear Berganda.....	49
a.	Uji Secara Simultan (Uji f).....	51
b.	Uji Secara Parsial (Uji t)	52
c.	Koefisien Determinasi (R ²)	53
5.	Deskripsi Kategorisasi Data	54
a.	Skala Keterlibatan kerja	55
b.	Skala Iklim Organisasi	56
c.	Skala Motivasi Kerja	57
6.	Analisis Tambahan.....	59
a.	Sumbangan Efektif Variabel X Terhadap Variabel Y	59
C.	Pembahasan	60
BAB V PENUTUP		66
A.	Kesimpulan	66
B.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> skala keterlibatan kerja.....	33
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> skala iklim organisasi.....	34
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> skala motivasi kerja.....	35
Tabel 3.4 Hasil uji <i>reliabilitas</i>	38
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> keterlibatan kerja (Setelah try out).....	40
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> iklim organisasi (Setelah try out)	40
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> motivasi kerja (Setelah try out)	41
Tabel 4.1 Data demografi karyawan	43
Tabel 4.2 Hasil uji <i>linear</i>	45
Tabel 4.3 Hasil uji <i>heteroskedastisitas</i>	46
Tabel 4.4 Hasil uji <i>multikolinearitas</i>	48
Tabel 4.5 Hasil uji <i>regresi linear</i> berganda.....	50
Tabel 4.6 Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji f).....	51
Tabel 4.7 Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)	52
Tabel 4.8 Rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi (R^2)	54
Tabel 4.9 Norma kategorisasi.....	55
Tabel 4.10 Gambaran hipotetik dan empirik variabel keterlibatan kerja	56
Tabel 4.11 Kategorisasi keterlibatan kerja	56
Tabel 4.12 Gambaran hipotetik dan empirik variabel iklim organisasi	57
Tabel 4.13 Kategorisasi iklim organisasi	57
Tabel 4.14 Gambaran hipotetik dan empirik variabel motivasi kerja	58
Tabel 4.15 Kategorisasi motivasi kerja	58
Tabel 4.16 Sumbangan efektif variabel independen terhadap dependen	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berfikir.....	29
Gambar 4.1 Hasil uji normal p-plot.....	44
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> variabel keterlibatan kerja.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Lembar Validasi Alat Ukur.....	78
Lampiran B Skala Try Out	102
Lampiran C Data Demografi Subjek Try Out.....	110
Lampiran D Tabulasi Data Subjek Try Out	114
Lampiran E Uji Daya Deskriminasi Aitem dan Uji Reliabilitas.....	128
Lampiran F Alat Ukur Penelitian.....	136
Lampiran G Data Demografi Subjek Penelitian	143
Lampiran H Tabulasi Data Subjek Penelitian.....	145
Lampiran I Hasil Uji Asumsi Klasik.....	152
Lampiran J Hasil Uji Hipotesis.....	155
Lampiran K Guideline & Wawancara	162
Lampiran L Surat Penelitian	173

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ilham Argiansyah
Ilhamargiansyah47@gmail.com
 Fakultas Psikologi, UIN SUSKA Riau

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Panca Sumber Disel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek berjumlah 36 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala iklim organisasi dengan reliabilitas 0,716, skala motivasi kerja dengan reliabilitas 0,845, dan skala keterlibatan kerja dengan reliabilitas 0,804. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dengan nilai koefisien sebesar $p=0,001$ ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap keterlibatan kerja. Artinya semakin tinggi iklim organisasi dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja pada karyawan PT Panca Sumber Disel. Selain itu, sumbangan efektif antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar 70,2% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, motivasi kerja, iklim organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

The Influence of Organizational Climate and Work Motivation on Employee Engagement at PT Panca Sumber Diesel

Ilham Argiansyah

Ilhamargiansyah47@gmail.com

Faculty of Psychology, UIN SUSKA Riau

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational climate and employee engagement at PT Panca Sumber Diesel. This research uses a quantitative approach with a sample of 36 participant. Data collection was conducted using the organizational climate scale (reliability = 0.716), the work motivation scale (reliability = 0.845), and the work engagement scale (reliability = 0.804). The data analysis technique used in this study was multiple linear regression. The results show that organizational climate and work motivation simultaneously influence employee engagement with a coefficient value of $p = 0.001$ ($0.001 < 0.05$). Therefore, it can be concluded that there is a significant simultaneous influence of organizational climate and work motivation on employee engagement. This means that the higher the organizational climate and work motivation, the higher the employee engagement at PT Panca Sumber Diesel. Additionally, the effective contribution of organizational climate and work motivation to employee engagement is 70,2%, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the study.

Keywords: *employee engagement, work motivation, organizational climate*

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 I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen fundamental dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan sangat bergantung pada seberapa besar keterlibatan dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu konsep kunci dalam mengelola SDM adalah keterlibatan kerja (*work engagement*), yang merujuk pada sejauh mana karyawan terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan mereka (Lockwood, 2007). Karyawan yang merasa terlibat dengan perusahaan tentunya lebih berdedikasi, antusias, dan proaktif dalam menjalankan tugas mereka, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Setiap perusahaan menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan perubahan, baik dalam teknologi, sistem kerja, maupun strategi bisnis. Perubahan tersebut berdampak langsung pada tugas dan kinerja karyawan sebagai pelaksana operasional di perusahaan. Perubahan ini memaksa karyawan untuk menghadapi berbagai kendala yang perlu segera diatasi, seperti kurangnya pengalaman dalam penerapan sistem baru, keterbatasan referensi, akses informasi yang terbatas, manajemen waktu, serta kompetensi atau keterampilan yang kurang memadai. Sementara itu,

karyawan memiliki peran penting dalam keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membina dan meningkatkan potensi karyawan agar menjadi individu yang memiliki etika kerja yang tinggi, disiplin dalam menjalankan tugas, profesional dalam setiap aspek pekerjaannya, serta memiliki kompetensi yang mampuni (Robbins & Judge, 2013). Dalam menghadapi perubahan seperti ini, keterlibatan kerja adalah hal yang dibutuhkan, sehingga setiap kebijakan atau inovasi baru dapat disikapi dengan lebih positif, kooperatif, serta adanya motivasi dan semangat untuk lebih aktif dalam menjalankan tugas di perusahaan.

Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat bahwasanya keterlibatan kerja adalah kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan suka akan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan dengan seseorang yang bekerja dengan konsentrasi yang penuh, merasa fokus, serta sulit melepaskan diri dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan termotivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, bahkan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tinggi cenderung memiliki loyalitas dan pengabdian yang tinggi terhadap perusahaan (Wahyudi & Odi, 2025) serta dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi (Hadi dkk, 2020), seperti meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta inovasi dalam pekerjaan. Ariana & Riana (2016) juga menambahkan bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, Sholikha & Umi (2021) menjelaskan bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi adalah memiliki toleransi terhadap situasi kerja, berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta tidak mudah mengeluh dalam mengerjakan tugas maupun menghadapi permasalahan pekerjaan. Selain itu, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi juga ditandai dengan antusiasme dan inisiatif dalam bekerja. Mereka secara proaktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja, mengajukan ide baru, serta tidak menunggu perintah dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi akan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dan cenderung memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi.

Wawancara dengan menejer PT Panca Sumber Disel, Apriadi (November, 2025) mengungkapkan adanya fenomena keterlibatan kerja yang rendah di kalangan karyawan. Hal ini tercermin dari minimnya inisiatif, antusiasme, dan sikap kooperatif dalam menjalankan tugas. Banyak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan hanya bekerja berdasarkan instruksi tanpa memeriksa kualitas hasil kerja mereka sendiri, yang menyebabkan tingginya tingkat produk yang ditolak (reject) oleh vendor dan berdampak pada inefisiensi produksi serta potensi kerugian perusahaan.

Dari aspek vigour, Apriadi (November, 2024) menjelaskan bahwa sebagian karyawan kurang memiliki dorongan intrinsik untuk bekerja secara optimal, bahkan tidak terbiasa melakukan evaluasi atas hasil kerja mereka. Pada aspek dedication, masih banyak karyawan yang belum menunjukkan rasa bangga dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mereka belum menyadari pentingnya kualitas kerja sebagai bagian dari kontribusi terhadap keberlangsungan perusahaan. Sedangkan pada aspek absorption, beberapa karyawan belum mencerminkan keterlibatan penuh dan terhanyutnya seseorang hingga lupa waktu, belum tampak secara optimal pada sebagian karyawan. Hal ini ditunjukkan dari rendahnya fokus dan perhatian terhadap kualitas hasil kerja, meskipun mereka memiliki akses terhadap informasi atau referensi yang dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan perlunya pembinaan untuk meningkatkan inisiatif, antusiasme, dan rasa tanggung jawab karyawan, serta menciptakan sistem kerja yang dapat mendorong keterlibatan kerja secara optimal.

Fenomena yang terjadi diatas menunjukkan bahwa PT Panca Sumber Disel menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

keterlibatan kerja karyawannya. Rendahnya tingkat keterlibatan karyawan di perusahaan ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga berdampak pada inefisiensi perusahaan. Hal ini tentunya akan menghambat efisiensi operasional perusahaan dan pada akhirnya mempengaruhi daya saing perusahaan di pasar global yang semakin kompetitif. Untuk memahami permasalahan ini secara lebih mendalam, penting untuk menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja di perusahaan.

Iklim organisasi adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Sesuai dengan pandangan Amstrong (2014), iklim organisasi ini merupakan salah satu dari berbagai faktor yang berkontribusi pada tingkat keterlibatan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Atmaja dan Mulyani (2020) menjelaskan bahwa iklim organisasi merujuk pada persepsi karyawan atau pegawai tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh karyawan. Iklim organisasi ini mencakup persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, yang meliputi hubungan antarkaryawan, dukungan dari atasan, kejelasan tugas, serta kesempatan untuk berkembang. Iklim yang positif dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan, sehingga mereka lebih terlibat dalam pekerjaan sehari-hari. Penelitian Santi & Wiwik (2021), menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi suatu perusahaan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja karyawannya. Oleh karena itu, iklim organisasi yang sehat dan mendukung sangat penting dalam meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dukungan terhadap perkembangan mereka dan yang dihargai atas kontribusi mereka akan cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, motivasi kerja (*work motivation*) juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi keterlibatan kerja. Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik, yaitu yang merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kepuasan pribadi, cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang hanya termotivasi oleh faktor ekstrinsik seperti gaji atau insentif (Deci & Ryan, 1985). Hal ini dibuktikan oleh penelitian Asaria & Anwar (2024) bahwa hasilnya ialah karyawan lebih termotivasi oleh faktor motivasi intrinsik yaitu pencapaian, pengembangan diri, dan pengakuan internal.

PT Panca Sumber Disel, motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian, mengingat lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut komitmen tinggi dari para karyawan untuk dapat mencapai target-target perusahaan. Alasan mengapa motivasi kerja sangat penting adalah motivasi kerja yang baik berkontribusi pada keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat lebih mungkin untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif perusahaan, berkolaborasi dengan rekan tim, dan memberikan masukan yang konstruktif. Ini menciptakan suasana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kerja yang lebih positif dan produktif. Hal tersebut didukung oleh penelitian Rachmatullah, dkk (2015) yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dengan keterlibatan kerja karyawan.

Robbins (2016) menjelaskan bahwasanya motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018) motivasi adalah *feedback* atas apa yang ada, dengan menghargai tiap inspirasi, penyemangat, dan resolusi agar lebih baik atas dasar ikhlas, senang hati, dan tekun sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan. Dari kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan, organisasi harus memahami dan mengatasi kebutuhan individual karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi. Ini mencakup pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas pencapaian, dan peluang untuk pertumbuhan profesional. Dengan demikian, motivasi yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat dedikasi dan loyalitas karyawan.

Melihat pentingnya keterlibatan kerja dalam mendukung keberhasilan perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Panca Sumber Disel. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diharapkan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan engagement karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Panca Sumber Disel

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Panca Sumber Disel?

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria & Tatik (2023) yang dimuat dalam jurnal tahun 2023 dengan judul Pengaruh Spiritual dan Iklim Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan dan dampaknya pada kesejahteraan karyawan di perusahaan swasta di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan menunjukkan nilai 0,312 dengan *p-values* sebesar 0,019. Hasil korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa hipotesis diterima, maka dinyatakan ada hubungan antara iklim organisasi dengan keterlibatan kerja pada karyawan di Jawa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Timur. Arah korelasi positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi di perusahaan maka akan semakin tinggi juga keterlibatan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah juga keterlibatan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada tujuan penelitian dan adanya penambahan variabel motivasi kerja dan juga perbedaan metode penelitiannya, baik dalam pengumpulan data dan jenis teknik sampling. Kemudian persamaan penelitiannya adalah terdapat pada beberapa pendapat yang juga mendukung terhadap variabel iklim organisasi dan keterlibatan kerja.

Penelitian berikutnya, oleh Widyastuti & Nanda (2021) dengan judul “*Employee Engagement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap keterlibatan kerja dengan nilai $F=126,763$; $R^2=0,682$ ($p < 1\%$). Penelitian Selanjutnya oleh Olivia & Unika (2017) yang berjudul “*Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang*” dengan hasil penelitian bahwa terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan iklim organisasi ($R=0,786$; $p < 0,05$) artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi keterlibatan kerja.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada subjek penelitian dan lokasi penelitian. Pada 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.

ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Panca Sumber Disel.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi khususnya dalam konteks variabel iklim organisasi dan motivasi kerja pada karyawan atau keterlibatan kerja karyawan.

Peneliti mengharapkan hasilnya nanti bisa menjadi referensi bagi instansi, perusahaan perkuliahan/ mahasiswa yang berminat atau tertarik pada tema penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa untuk memperoleh wawasan mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan, serta dimaksudkan sebagai bahan masukan dan rujukan bagi para peneliti akademis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Keterlibatan Kerja

a. Definisi Keterlibatan Kerja

Penggunaan istilah “engagement” yang diutarakan oleh berbagai peneliti masih bervariasi. Beberapa, seperti Saks (2006), menggunakan istilah employee engagement, sementara yang lain, seperti Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002), menggunakan istilah work engagement. Menurut Murnianita (2012), meskipun kedua istilah tersebut sering digunakan secara bergantian, work engagement dianggap lebih spesifik. Work engagement merujuk pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan employee engagement lebih berfokus pada hubungan antara karyawan dengan organisasinya (Schaufeli & Bakker, 2010).

Keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah suatu kondisi psikologis positif yang terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh (Bakker & Schaufeli). Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, semakin tinggi pula tingkat partisipasinya dalam pekerjaan tersebut.

Konsep engagement pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990), yang mendefinisikan engagement sebagai keterlibatan total karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam peran pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat sepenuhnya akan mengikat diri dengan pekerjaannya dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan perannya. Aspek kognitif merujuk pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin, serta kondisi kerja. Aspek emosional mencakup perasaan pekerja baik positif maupun negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sementara itu, aspek fisik berkaitan dengan energi yang diinvestasikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kahn (1990) juga berpendapat bahwa keterlibatan kerja melibatkan kehadiran karyawan baik secara psikologis maupun fisik ketika mereka menjalankan peran di dalam organisasi. Menurut Kahn, tingkat keterlibatan ini dipengaruhi oleh tiga kondisi psikologis utama: kebermanaknaan, keamanan, dan ketersediaan. Ketiga kondisi ini memengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja.

Namun, meskipun Kahn mengajukan model teoritis yang komprehensif tentang kehadiran psikologis, ia tidak menawarkan cara untuk mengukur engagement secara operasional. Selain itu, model engagement Kahn belum diuji secara empiris dalam berbagai konteks dan kelompok pekerjaan yang berbeda, yang menjadi salah satu keterbatasan dari model tersebut.

Brown (dikutip dalam Robbins, 2003) mendefinisikan work engagement sebagai kondisi di mana karyawan secara psikologis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, serta menganggap bahwa kinerja mereka penting, baik untuk diri mereka sendiri maupun organisasi. Sementara itu, Wellins & Concelman (2004) menyatakan bahwa work engagement adalah kekuatan yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Energi ini meliputi komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki terhadap pekerjaan, kebanggaan, dedikasi waktu dan energi ekstra, antusiasme, serta komitmen dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa work engagement adalah keterlibatan karyawan yang melibatkan aspek fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja secara optimal, yang membuat karyawan merasa terikat dan terdorong untuk memberikan yang terbaik.

b. Aspek-aspek keterlibatan kerja

Bakker, dkk (2001) telah mengemukakan konsep *Work Engagement* yang tergambar dalam tiga dimensi yakni vigour (semangat), absorption (pedalaman), dan dedication (dedikasi). Ketiga komponen dimensi ini terdiri dari aspek fisik, emosi dan kognitif. Dimensi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Dimensi vigour

Dimensi ini menekankan pada aspek fisik Chughtai & Buckley (dalam Susanti & Cucuani, 2018) menyebutkan bahwa tingkat semangat (vigour) yang tinggi menunjukkan kesiapan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

individu dalam bekerja dengan mengupayakan pekerjaan yang baik, tidak mudah lelah, dan mengembangkan keteguhan dan kekuatan dalam menghadapi kesulitan tugas atau kegagalan.

2) Dimensi *dedication*

Dimensi Ini merupakan komponen emosional yang menunjukkan keikatan hati seorang karyawan di dalam pekerjaan (Schaufeli, dkk, 2002). *Dedication* ditandai dengan rasa signifikansi, rasa antusias, mendatangkan inspirasi, rasa bangga, dan sekaligus tantangan.

3) Dimensi *absorption*

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan komponen kognitif yang bersifat mendalam. Dimensi *absorption* dicirikan sebagai konsentrasi yang penuh dan tenggelam dalam pekerjaan seseorang, misal yang mana orang merasa waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk jauh dari pekerjaannya. Sehingga fokus sepenuhnya dalam bekerja dan mendekati apa yang disebut 'mengalir', keadaan pengalaman optimal yang dicirikan oleh perhatian terfokus, pikiran jernih, tubuh dan pikiran serempak, kendali penuh, kehilangan kesadaran diri, distorsi waktu. Individu yang memiliki *absorption* sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya (Schaufeli dkk, dalam Susanti & Cucuani, 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Ciri-ciri karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi menurut Federman (2009) adalah sebagai berikut:

- a) Fokus menyelesaikan satu tugas dan berfokus pada tugas berikutnya.
- b) Ia merasa terhubung bagian dari tim dan lebih besar dari dirinya.
- c) Ia merasa kompeten dan tidak merasa tertekan untuk membuat kemajuan dalam pekerjaan.
- d) Berkomitmen untuk berubah dan menghadapi tantangan dengan perilaku yang matang.

Berdasarkan paparan aspek tersebut bahwasanya keterlibatan kerja yang optimal dicapai ketika karyawan memiliki energi tinggi, fokus sepenuhnya pada pekerjaan, dan berkomitmen dengan penuh antusiasme dan kebanggaan terhadap apa yang mereka lakukan. Kombinasi dari semangat, konsentrasi, dan dedikasi ini mendorong kinerja yang lebih baik dan rasa kepuasan dalam bekerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja

Schaufeli dan Bakker memaparkan beberapa prediktor yang dilihat bagi keterlibatan kerja (Bakker & Leiter, 2010) adalah sebagai berikut:

1) Tuntutan kerja (*job demands*)

Hal ini didefinisikan sebagai sejauh mana lingkungan kerja memberikan rangsangan yang menuntut dan memerintah yang memerlukan tanggapan. Karena tuntutan kerja ini dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 aspek fisik, sosial, atau organisasi, respons spesifik sering kali melibatkan upaya fisik dan psikologis dari pihak individu atau karyawan yang terkena dampak. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja antara lain tekanan kerja, tuntutan emosional, tuntutan mental, dan tuntutan fisik.

2) Sumber daya kerja (*job resources*)

Sumber daya kerja, atau disebut *job resources*, khususnya adalah aspek fisik dan, yang didefinisikan sebagai aspek psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk mengurangi tuntutan kerja dan upaya fisik dan psikologis, mencapai tujuan kerja, dan merangsang pengembangan pribadi, pertumbuhan, dan pembelajaran. Sejalan dengan itu (Pramadhita et al., 2020) menjelaskan bahwasanya perlu iklim atau kondisi kerja yang nyaman sehingga akan membangkitkan semangat kerja karyawan dan akan berpengaruh pada *engagement* karyawan.

3) Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Dimaknai sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian, yakni kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan kerja, tentunya dengan sikap yang optimis dapat memfasilitasi dan memotivasi karyawan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan untuk pencapaian tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Kategori *work engagement*

Gallup (Grace & Mustamu, 2016) mengemukakan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat keterlibatan kerja, yaitu:

1) *Engaged*

Seseorang yang terlibat atau *engaged* adalah seorang pembangun organisasi. Mereka biasanya secara konsisten memberikan kinerja baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. karyawan tipe ini termotivasi untuk menggunakan kelebihanannya dan mengembangkan bakatnya secara maksimal guna menjamin perkembangan organisasi lebih lanjut.

2) *Not engaged*

Maksud tipe ini ialah individu yang cenderung fokus pada tugas dibandingkan mencapai tujuan kerja. Mereka hanya menyelesaikan tugas sesuai dengan bagiannya dan jumlah yang dibayarkan oleh organisasi. Dalam bekerja, cenderung merasa tidak punya tenaga untuk bekerja karena selalu menunggu perintah dari atasan.

3) *Actively disengaged*

Maksud tipe ini ialah individu merupakan karyawan yang tidak terikat. Mereka secara terbuka mengungkapkan perasaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tidak bahagia dan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga selalu menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatifnya dalam banyak situasi.

2. Iklim Organisasi

a. Definisi iklim organisasi

Konsep iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali diperkenalkan oleh Kurt Lewin pada dekade 1930-an, di mana ia merujuk pada konsep ini sebagai '*psychological climate*'. Konsep ini kemudian lebih lanjut dikembangkan oleh R. Tagiuri dan G. Litwin pada tahun 1968, yang menggambarkan iklim organisasi sebagai berbagai istilah yang menggambarkan perilaku dalam konteks latar belakang atau tempat di mana perilaku tersebut terjadi. Mereka menyebutkan lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*) sebagai elemen yang terkait (Stringer, 2002).

Stringer (2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kumpulan dan pola lingkungan yang berperan dalam menentukan motivasi. Definisi ini diperluas oleh beberapa ahli, dimana ahli barat sering kali memandang iklim sebagai atribut fisik, sebagai karakteristik organisasi, atau sebagai persepsi individu terhadap organisasi tersebut (Wirawan, 2007).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Davis & Newstrom (2001) menggambarkan iklim organisasi sebagai suasana internal dari lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama mereka beraktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka menganggap iklim organisasi sebagai ‘kepribadian’ organisasi yang membedakannya dari organisasi lain, mempengaruhi bagaimana anggota organisasi memandang tempat mereka bekerja.

Iklim ini, meskipun tak dapat dilihat atau disentuh, tetapi bisa dirasakan. Iklim ini dipengaruhi oleh hampir semua aspek dalam organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017). Jika sebuah perusahaan ingin sukses dalam mewujudkan visi dan tujuannya secara penuh, maka diperlukan individu-individu yang handal sebagai sumber daya utama. Untuk mengoptimalkan kinerja dan loyalitas sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan iklim yang kondusif dan menyenangkan. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia yang telah terbentuk dapat dipertahankan, dan mereka dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan ulasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal perusahaan yang dirasakan berkelanjutan oleh karyawan, dan secara signifikan mempengaruhi perilaku mereka.

b. Dimensi-dimensi iklim organisasi

Stringer dalam (Amseke, 2012) mengungkapkan beberapa dimensi iklim organisasi dimensi-dimensi tersebut diantaranya:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Struktur ini mencerminkan perasaan karyawan dalam organisasi yang terorganisir dengan benar dan memiliki kejelasan tentang tugas mengenai peran dan tanggung jawab. Struktur tinggi jika karyawan merasa pekerjaan setiap orang terorganisir dengan baik. Sebaliknya apabila struktur yang rendah berarti adanya kebingungan mengenai siapa yang harus melakukan sesuatu dan siapa yang harus mempunyai otoritas pengambilan keputusan.

2) Standar-standar (*standards*)

Standar dalam suatu organisasi mengukur tekanan untuk bekerja dengan baik dan tingkat atau tingkat kebanggaan yang dirasakan karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik dalam suatu organisasi. Standar organisasi yang tinggi berarti bahwa karyawan dalam suatu organisasi terus mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika standar yang lebih rendah mencerminkan kinerja yang diharapkan lebih rendah.

3) Tanggung jawab (*responsibility*)

Yakni mencerminkan perasaan karyawan bahwa mereka adalah “atasan bagi diri mereka sendiri” dan tidak harus melaporkan semua keputusan mereka kepada atasan mereka. Tanggung jawab yang tinggi berarti karyawan merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, sedangkan tanggung jawab 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.

rendah berarti karyawan tidak disarankan mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru.

4) Penghargaan (*recognition*)

Kompensasi mencerminkan perasaan karyawan dalam suatu organisasi yang merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Penghargaan adalah ukuran imbalan atas penyelesaian suatu tugas versus hukuman atau kritik. Kompensasi yang rendah berarti imbalan yang tidak konsisten atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Penghargaan bisa berupa kenaikan jabatan ataupun kompensasi, hal ini membuat karyawan dalam suatu organisasi merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Penghargaan adalah ukuran pembanding antara imbalan dan hukuman. Gaji rendah berarti akibat atas pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang baik.

5) Dukungan (*support*)

Support mencerminkan rasa percaya dan saling menyokong yang melingkupi unit kerja dalam suatu organisasi. *Support* tinggi ketika anggota organisasi merasa menjadi bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan menerima bantuan dari atasannya ketika mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan ketika dukungan sedikit, anggota organisasi akan merasa dikucilkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6) **Komitmen (*commitment*)**

Komitmen mencerminkan kebanggaan karyawan menjadi anggota organisasi dan derajat atau tingkat komitmen/loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan keterikatan yang kuat berhubungan dengan kesetiaan pribadi. Tingkat keterlibatan yang rendah berarti bahwa karyawan tidak tertarik pada organisasi dan tujuannya.

3. **Motivasi Kerja**

a. **Definisi Motivasi Kerja**

Banyak istilah digunakan untuk menggambarkan motivasi, termasuk kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Istilah yang akan digunakan di sini adalah “motivasi,” yang didefinisikan sebagai kondisi internal dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk beraktivitas demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Afandi (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan, dan mekanisme psikologis yang berasal dari gabungan faktor-faktor internal dan eksternal. Selanjutnya menurut Clayton Alderfer (dalam Arnold & Boshoff, 2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses internal yang mendorong individu untuk bertindak dalam upaya memenuhi kebutuhan mereka, yang dapat dikategorikan dalam tiga tingkatan: keberadaan, hubungan, dan pertumbuhan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas mengenai motivasi dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi pada individu berfungsi sebagai pendorong

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku mereka untuk mencapai kepuasan pribadi.

Maslow (Luthans, 2005) berpendapat bahwa kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun dengan cara hirarki, yaitu jika satu tingkat dipenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya diaktifkan untuk memotivasi seseorang. Maslow mengidentifikasikan lima tingkat dalam hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow, maka seseorang terdorong untuk memenuhi segala kebutuhannya dalam berbagai tingkatan agar semua tingkatan kebutuhan dapat tercapai.

Sebagai respons terhadap teori Maslow, Clayton Alderfer memperkenalkan teori ERG pada tahun 1969, yang merupakan adaptasi dan penyederhanaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Teori ERG mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi tiga kategori: Existence (E), Relatedness (R), dan Growth (G). Existence berkaitan dengan kebutuhan dasar material dan fisiologis. Relatedness adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan yang bermakna dengan orang lain. Growth meliputi keinginan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Teori ERG mengakui bahwa lebih dari satu kebutuhan bisa menjadi motivator pada saat yang sama dan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi terhalang, seseorang mungkin regres ke kebutuhan yang lebih rendah.

Dalam praktik manajemen, pemahaman mendalam tentang teori ERG sangat penting untuk merancang strategi yang efektif dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memenuhi kebutuhan karyawan di berbagai tingkatan. Dengan mengakui bahwa kebutuhan eksistensi, relasi, dan pertumbuhan dapat dipenuhi secara bersamaan, manajer dapat lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Ini menunjukkan bahwa tanpa adanya motivasi kerja, keahlian dan kemampuan seseorang tidak akan cukup untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Handoko, 2001).

b. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Alderfer (dalam Shouksmith, 1989; Arnolds & Boshoff, 2002) ada tiga aspek yang mencakup dari motivasi kerja yang didasarkan oleh tiga kebutuhan, yakni:

1. Kebutuhan keberadaan (*Existence need*)

Keinginan keberadaan atau bertahan dalam hidup mencakup berbagai *level* dukungan yang berkaitan dengan kebutuhan fisik dan materia, seperti: Gaji, tunjangan, dan keamanan diri. Dalam hal ini, lebih cenderung dijadikan alasan untuk bekerja. Alasan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan paling mendasarnya: pangan, papan, hiburan, dan kebutuhan hidup lainnya. Secara jelas, kebutuhan keberadaan berkaitan dengan kebutuhan terhadap posisi dan gaji/tunjangan tambahan yang dibutuhkan karyawan ketika memilih dan bertahan dalam pekerjaan.

2. Kebutuhan relasi (*Relatednes need*).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Keinginan untuk menjalin hubungan ini menekankan pentingnya hubungan sosial dan interpersonal. Kebutuhan ini dipenuhi melalui interaksi dengan keluarga, teman, atasan, bawahan, dan rekan kerja. Dalam konteks pekerjaan, karyawan tidak hanya mencari gaji dan tunjangan tambahan, tetapi juga memerlukan hubungan yang mendukung komunikasi dan kolaborasi dengan atasan dan rekan kerja. Secara khusus, kebutuhan interpersonal mencakup dukungan emosional dan pengakuan dalam hubungan dengan atasan, serta kerjasama dan keterhubungan dengan rekan kerja.

3. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth need*).

Kebutuhan pertumbuhan mencakup keinginan individu untuk mencapai potensi maksimal mereka melalui pengembangan diri, serta berkontribusi secara proaktif dan kreatif dalam lingkungan sekitar mereka. Dalam hal pekerjaan, karyawan tidak hanya menerima gaji, tunjangan tambahan, dan hubungan, namun mereka juga mempunyai kesempatan untuk mempelajari sesuatu yang baru dalam pekerjaan, menerapkan keterampilan mereka dalam pekerjaan, dan membuat keputusan sehari-hari atau beberapa keputusan. Dengan mengenali dan memahami kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mencapai kepuasan kerja yang berdampak pada prestasi kerja yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

B. Kerangka Berpikir

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mengelola kinerja karyawannya dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Pengelolaan karyawan yang buruk dapat memberikan dampak negatif, seperti rendahnya keterlibatan kerja karyawan. Rendahnya keterlibatan kerja ini berdampak pada ketidakstabilan dan ketidakpastian di tempat kerja serta menurunkan produktivitas. Selain itu, keterlibatan kerja yang rendah juga menyebabkan organisasi menjadi tidak efisien, karena karyawan kurang memiliki komitmen dan antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, keterlibatan kerja karyawan menjadi isu penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Permasalahan keterlibatan kerja yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah iklim organisasi dan motivasi kerja. Keterlibatan karyawan dalam bekerja diperkirakan akan meningkat seiring dengan membaiknya iklim organisasi dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Keterlibatan kerja adalah kondisi di mana karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja akan terjadi dan tercapai bila beberapa variabel yang memengaruhi menunjang untuk terjadi. Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu oleh Sutopoh dkk (2022) keterlibatan kerja akan berkembang seiring dengan dukungan dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Jika organisasi menciptakan lingkungan yang positif, memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan, maka karyawan akan memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

persepsi yang baik terhadap organisasi serta memberikan umpan balik (*feedback*) dengan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan energi (*vigour*), dedikasi, dan fokus (*absorption*) dalam bekerja.

Iklim organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Ketika organisasi menciptakan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan merasa nyaman dan lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik ditandai dengan kejelasan peran, keadilan, dukungan dari atasan, serta hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya (Sutopo dkk, 2022).

Hal ini didukung oleh penelitian Rachmatullah (2015) yang menyatakan bahwa ketika organisasi memperlakukan karyawan dengan baik, karyawan juga akan memberikan timbal balik positif terhadap organisasi. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung cenderung loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika iklim organisasi dirasakan kurang kondusif misalnya, adanya ketidakadilan, kurangnya dukungan atasan, atau hubungan kerja yang tidak harmonis, maka karyawan akan cenderung kurang terlibat dalam pekerjaannya dan menunjukkan sikap yang kurang produktif, seperti kurangnya semangat kerja dan rendahnya loyalitas terhadap organisasi.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), keterlibatan kerja merupakan suatu kondisi positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan fokus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam bekerja. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung dan memberikan sumber daya yang diperlukan, seperti dukungan dari atasan, kejelasan peran, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika organisasi menciptakan iklim kerja yang positif, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya. Hal ini menciptakan hubungan timbal balik di mana karyawan yang mendapat perlakuan baik dari organisasinya akan terlibat dalam pekerjaannya, merasa memiliki *sense of belonging* yang kuat, dan berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan organisasi.

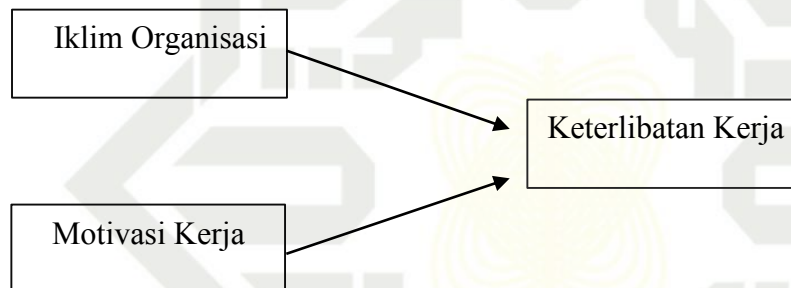
Selain iklim organisasi motivasi kerja juga turut memengaruhi keterlibatan kerja, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muchtadin & Zelvy (2023) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dalam teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Alderfer menyatakan bahwa teori ERG merupakan pandangan karyawan ketika merasa bahwa kebutuhan dasar mereka terpenuhi, memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja, serta mendapatkan kesempatan untuk berkembang, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam bekerja, menunjukkan dedikasi yang tinggi, dan lebih terlibat secara emosional maupun kognitif dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

Dari pemaparan tersebut, bisa disimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

peningkatan keterlibatan kerja serta mendorong karyawan lebih proaktif, menunjukkan inisiatif, dan memiliki rasa tanggung jawab besar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diperoleh oleh Widyastuti & Nanda (2021) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut kerangka berfikir digambarkan seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut;



Gambar 2.1. *Kerangka Berfikir*

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dipaparkan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Panca Sumber Disel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik regresi linear berganda yang bertujuan untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya (Hartono, 2008). Pada penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan keterlibatan kerja (Y).

B. Identifikasi Variabel

Adapun identifikasi dari variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independen (X1): Iklim Organisasi
2. Variabel bebas atau independen (X2): Motivasi kerja
3. Variabel terikat atau dependen (Y): Keterlibatan Kerja

C. Definisi Operasional

1. **Keterlibatan kerja** merupakan bentuk keterikatan karyawan pada pekerjaan yang melibatkan energi, dedikasi serta penghayatan dalam pekerjaan mereka yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Keterlibatan kerja akan diungkap melalui skala keterlibatan kerja yang disusun oleh Widarnandana (2019). Berdasarkan total

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

nilai yang diperoleh maka akan menggambarkan tinggi rendahnya keterlibatan kerja karyawan melalui aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (W. B. Schaufeli dkk, 2002).

2. Iklim organisasi merupakan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada pada perusahaan atau instansi baik dari segi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, *support*, dan komitmen. Iklim organisasi akan diungkap melalui skala iklim organisasi yang diadopsi oleh Amseke (2012). Berdasarkan total nilai yang diperoleh maka akan menggambarkan tinggi rendahnya iklim organisasi karyawan melalui aspek yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, *support*, dan komitmen (Stringer, 2002).

3. Motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong karyawan untuk aktif menjalankan tugas mereka demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini akan diukur menggunakan skala motivasi kerja yang dimodifikasi oleh Amseke (2012). Berdasarkan total nilai yang diperoleh, skala ini akan menggambarkan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan melalui tiga aspek: kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasional, dan kebutuhan pertumbuhan, sebagaimana dijelaskan oleh Arnold dan Boshoff (2002).

D. Partisipan Penelitian

Populasi dalam studi ini terdiri dari seluruh karyawan di PT Panca

Sumber Disel dengan total sebanyak 36 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.

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut *sampling*. Menurut Sugiyono (2009) teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena populasi yang berjumlah 36 orang dan kurang dari 100 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode skala pengukuran. Penelitian ini menggunakan skala *likert*, yaitu skala Iklim Organisasi, skala Motivasi kerja, dan skala Keterlibatan Kerja.

1. Keterlibatan Kerja

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2003) kemudian diadaptasi dan dimodifikasi oleh Widarnandana (2019) dengan hasil uji reliabilitas 0,906. Skala ini mengukur keterlibatan kerja berdasarkan aspek *work engagement* dari (W. B. Schaufeli et al., 2002). Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS) = 4, Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.1
Blueprint Skala Keterlibatan Kerja

No	Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah
1	<i>Vigour</i>	1,9,10,11,13,14	6
2	<i>Dedication</i>	2,8,15,16,17	5
3	<i>Absorption</i>	3,4,5,6,7,12	6
Jumlah			17

2. Iklim Organisasi

Alat ukur skala Iklim Organisasi adalah model *Organizational Climate Questionnaire* (OCQ) yang disusun Amseke (2012) dengan koefisien alpha *cronbach* sebesar 0,813. Skala ini mengukur iklim organisasi berdasarkan aspek dan indikator iklim organisasi yang dikemukakan oleh Stringer (2002). Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban. Pernyataan *favorable* terdiri dari beberapa skor, yaitu Sangat Sesuai (SS) = 4, Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Kemudian, untuk *unfavorable* terdiri dari skor, Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4, Tidak Sesuai (TS) = 3, Sesuai (S) = 2, dan Sangat Sesuai (SS) = 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Tabel 3.2
Blueprint Skala Iklim Organisasi

No	Aspek	No Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Structure</i>	1,7	13,19,25	5
2	<i>Standard</i>	2,8,14,20	26	5
3	<i>Responsibility</i>	3,9,15,21,27	-	5
4	<i>Recognition</i>	4,10	22,16,28	5
5	<i>Support</i>	17,23,29	5,11	5
6	<i>Commitment</i>	6,12,18	24,30	5
Total				30

3. Motivasi Kerja

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala Motivasi Kerja disebut *Work Motivation Scale* yang juga dimodifikasi oleh Amseke (2012), skala berdasarkan teori Alderfer melalui tiga aspek kebutuhan yang disingkat menjadi ERG (*Existence need, Related need, Growth need*) yang diadopsi dari Arnolds dan Boshoff (2002) dan telah dimodifikasi oleh Amseke (2012) dengan koefisien *alpha cronbach* sebesar 0.864. Skala yang digunakan ialah skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS) = 4, Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.3
Blueprint Skala Motivasi Kerja

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kebutuhan Keberadaan	1,7,13,16,19,22	4,10	8
2	Kebutuhan Relasi	5,8,14,20	2,11,17,23	8
3	Kebutuhan Pertumbuhan	3,6,9,15,21,24	12,18	8
Jumlah				24

F. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Diskriminasi

1. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur yang akan digunakan harus dilakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu. Uji coba alat ukur dilakukan kepada 123 karyawan PT Hasil Rimba Indonesia, pada tanggal 18 November sampai dengan 21 November 2024 disebar menggunakan kuesioner *google form* dikarenakan populasi tidak hanya di Kota Pekanbaru tetapi tersebar di luar provinsi Riau seperti di Kota Kuantan Sengingi dan Pulau Kalimantan.

Dalam penelitian ini, terdapat kesamaan karakteristik antara sampel *try out* dan sampel utama yang dapat mendukung validitas hasil pengujian instrumen. Kedua perusahaan melibatkan karyawan yang bekerja dalam proses produksi yang membutuhkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keterampilan teknis tinggi dan tanggung jawab terhadap kualitas output kerja. Struktur organisasi pada kedua perusahaan terdiri dari operasional, supervisi, mananjerial puncak. Selain itu, budaya kerja pada perusahaan menekankan kolaborasi tim dan orientasi pada pencapaian target produksi. Lingkungan kerja di kedua perusahaan juga memiliki kesamaan, yaitu jam kerja standar selama delapan jam per hari. Meskipun bergerak di bidang yang berbeda, yakni fabrikasi mesin dan kontraktor kayu, kedua perusahaan memiliki proses produksi berbasis proyek dengan fokus pada pemenuhan standar kualitas produk. Dengan adanya kesamaan karakteristik tersebut, hasil *try out* diharapkan dapat memberikan hasil yang relevan untuk penelitian utama.

Uji coba (*try out*) dilakukan untuk memeriksa dan menyakinkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah dimengerti secara benar dan tidak menimbulkan salah tafsir bagi subjek (Azwar, 2017).

Alat ukur yang diuji cobakan adalah skala iklim organisasi, skala motivasi kerja, dan skala keterlibatan kerja. Skala iklim organisasi yang terdiri dari 30 aitem, skala motivasi kerja yang terdiri dari 24 aitem, dan skala keterlibatan kerja yang terdiri dari 17 aitem. Setelah alat ukur dilaukan uji coba (*try out*) maka dilakukan skoring dilanjutkan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program *Statistical Product and*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Service Solutions (SPSS) 30 for windows.

2. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji instrument skala ini adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap layak atau relevan isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui penilaian profesional (*professional judgement*). Validitas isi atau *content validity* digunakan untuk memastikan bahwa pengukuran sekumpulan aitem yang memadai dan mewakili dapat mengungkap konsep (Hendryadi, 2014). Semakin aitem skala mencerminkan keseluruhan konsep yang diukur, maka semakin besar validitas isi.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji konsistensi internal *Alpha's Cronbach*. Koefisien reliabilitas ukur yang digunakan adalah berkisar 0,6 – 1,00.

Menurut (Sugiyono, 2018) instrumen dinyatakan dapat dipercaya atau reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Berikut penjelasannya:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka artinya instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya (reliabel).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka artinya instrumen tidak memiliki reliabilitas yang baik dan tidak dapat dipercaya (tidak reliabel).

Table 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem	Cronbach Alpha
Iklim Organisasi (X1)	24	.716
Motivasi Kerja (X2)	30	.845
Keterlibatan Kerja (Y)	17	.804

Skala iklim organisasi memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar .716 , skala motivasi kerja memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar .845 dan nilai variabel keterlibatan kerja sebesar .804 dengan demikian, reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

3. Uji Daya Diskriminasi

Alat ukur yang digunakan harus *tryout* kan terlebih dahulu. *Tryout* dilakukan untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur sehingga diperoleh *item-item* yang layak dipergunakan sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini, *tryout* dilakukan pada skala iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan motivasi kerja sebelum nantinya akan digunakan untuk penelitian yang sebenarnya. Ketiga instrumen skala tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator dalam aspek setiap variabel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Azwar (2012) apabila *item* yang memiliki daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah *item* yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka dapat dipilih *item-item* yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya apabila jumlah *item* yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Berikut tabel *blueprint* setelah dilakukannya uji daya deskriminasi *item*.

Pada skala keterlibatan kerja diperoleh hasil dari 17 aitem yang tersedia terdapat 2 aitem yang gugur dan terdapat 15 aitem yang layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari skala keterlibatan kerja berkisar antara 0,278 hingga 0,560. Berikut ini adalah *blueprint* hasil uji indek daya beda aitem pada skala keterlibatan kerja.

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.

Table 3.5
Blueprint Keterlibatan Kerja (Setelah Try Out)

No	Dimensi	Valid		Gugur		Jumlah
		F	UF	F	UF	
1	<i>Vigour</i>	1,9,11,13,14	-	10	-	5
2	<i>Dedication</i>	8,15,16,17	-	2	-	4
3	<i>Absorption</i>	3,4,5,6,7,12	-		-	6
Jumlah						15

Selanjutnya pada skala iklim organisasi diperoleh hasil dari 30 aitem yang tersedia terdapat 10 aitem yang gugur dan terdapat 20 aitem yang layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari skala iklim organisasi berkisar antara 0,203 hingga 0,516. Berikut ini adalah *blueprint* hasil uji indek daya beda aitem pada skala iklim organisasi.

Table 3.6
Blueprint Iklim Organisasi (Setelah Try Out)

No	Dimensi	Valid		Gugur		Jumlah
		F	UF	F	UF	
1	<i>Structure</i>	7	13,19,25	1	-	4
2	<i>Standart</i>	8,14,20	-	2	26	3
3	<i>Responsibility</i>	9,21,27	-	3,15	-	3
4	<i>Recognition</i>	10	22,16,28	4	-	4
5	<i>Support</i>	23	5,11	17,29	-	3
6	<i>Commitment</i>	6,18	24	12	30	3
Jumlah						20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selanjutnya pada skala motivasi kerja diperoleh hasil dari 24 aitem yang tersedia terdapat 6 aitem yang gugur dan terdapat 18 aitem yang layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari skala motivasi kerja berkisar antara 0,197 hingga 0,687. Berikut ini adalah *blueprint* hasil uji indek daya beda aitem pada skala iklim organisasi.

Table 3.7
Blueprint Motivasi Kerja (Setelah Try Out)

No	Dimensi	Valid		Gugur		Jumlah
		F	UF	F	UF	
1	Kebutuhan Keberadaan	1,7,13	4,10	16,19,22	-	5
2	Kebutuhan Relasi	20	2,11,17,23	5,8,14	-	5
3	Kebutuhan Pertumbuhan	3,6,9,15,21,24	12,18	-	-	8
Jumlah						18

G. Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda yang diolah melalui *Statistical Package for Sosial Scenses v.30* (SPSS *Statistic* 30). Hal ini digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y (Kasmadi dan Sunariah, 2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Panca Sumber Disel. Iklim organisasi dengan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang sedang, artinya ini tidak secara langsung bahwa iklim organisasi cukup baik, karyawan mungkin merasa terlibat, tetapi tidak sepenuhnya maksimal jika faktor lain tidak mendukung. Selanjutnya motivasi kerja dengan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang sedang artinya motivasi kerja berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja, tetapi pengaruhnya tidak sepenuhnya kuat.

Selain itu, dalam penelitian ini ditemukan sumbangan efektif antara variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan adalah sebesar 70.2% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil-hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dikemukakan, ada beberapa saran yang dapat diajukan sebagai tindak lanjut penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, keterlibatan kerja karyawan PT Panca Sumber Disel secara umum berada pada kategori cukup baik. Namun, masih ditemukan aspek-aspek keterlibatan kerja yang perlu ditingkatkan, terutama pada vigour (semangat/energi dalam bekerja), dedication (dedikasi dan rasa bangga terhadap pekerjaan), serta absorption (keterlibatan penuh hingga tenggelam dalam pekerjaan).

Oleh karena itu, disarankan agar karyawan dapat lebih meningkatkan keterlibatan kerja dengan cara:

1. Menjaga dan meningkatkan energi positif (vigour) dalam bekerja, misalnya dengan menjaga kesehatan fisik dan mental, mengatur waktu istirahat dengan baik, serta memulai hari kerja dengan tujuan yang jelas agar lebih bersemangat.
2. Menumbuhkan rasa dedikasi terhadap pekerjaan, seperti memahami nilai dan kontribusi dari peran yang dijalani, serta menanamkan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Melatih fokus dan konsentrasi (absorption) saat bekerja, misalnya dengan mengurangi distraksi, menyusun prioritas kerja yang jelas, serta menciptakan suasana kerja 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.

nyaman agar lebih mudah tenggelam dalam aktivitas kerja.

Dengan meningkatkan ketiga aspek tersebut, diharapkan karyawan dapat mencapai keterlibatan kerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya juga berdampak positif terhadap performa kerja dan kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja subjek cukup baik. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan kerja karyawannya dengan cara mengajak karyawan berpartisipasi dalam keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa dihargai atau terlibat, komunikasikan dengan jelas tujuan perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi dalam mencapainya, berikan pengakuan atas kerja keras secara rutin, baik secara individu maupun tim. Selain itu, pastikan karyawan memiliki waktu istirahat yang memadai dan tidak terlalu terbebani pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan besar terhadap keterlibatan kerja. Namun demikian, masih terdapat ruang untuk pengembangan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk:

1. Disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih representatif dan meningkatkan validitas temuan.
2. Mengembangkan model penelitian dengan menambahkan atau membandingkan variabel lain di luar iklim organisasi dan motivasi kerja, seperti gaya kepemimpinan (Supriatna, 2018), budaya organisasi (Logahan & Sherley, 2014), atau work-life balance (Diniawaty & Wawan, 2024). Hal ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat faktor lain yang juga memiliki pengaruh besar terhadap keterlibatan kerja, serta untuk memperkuat temuan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja merupakan prediktor yang signifikan.
3. Menggunakan metode campuran (mixed method) agar hasil penelitian tidak hanya menggambarkan hubungan antar variabel secara kuantitatif, tetapi juga memperkaya pemahaman melalui data kualitatif, misalnya wawancara mendalam atau observasi terhadap perilaku kerja.

Dengan memperluas fokus penelitian dan pendekatan

yang digunakan, diharapkan penelitian-penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap pengembangan keterlibatan kerja dalam berbagai konteks organisasi.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Ratno, P., & Eling, P. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*, 26(2), 66-76. doi: <https://doi.org/10.32424/1.performance.2019.26.2.1621>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agung, I. M. (2016). *Aplikasi SPSS Pada Penelitian Psikologi*. Al- Mutjahadah Press.
- Amseke, F. V. (2012). *Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Amstrong, M (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed., Kogan Page
- Andhika, A. (2008). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Restoran Kuningan di Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Aras, R. A., & Helmi, A. F. (2020). Peran Iklim Organisasi Terhadap Work Engagement dengan Optimisme Sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi Talenta*, 6(1), 1-9. doi: <https://doi.org/10.26858/talenta.v6i1.13041>
- Ariana, I. G., & Riana, I.G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stress kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630-4659. Diakses dari: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/22246>
- Asaria, H., & Mansyur, A. (2024). The role of motivation on employee engagement: Peran motivasi terhadap keterlibatan karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3). <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/8751/5422>
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C.P.M., & Peterson, M. F. (2000). *Handbook of Organizational Climate*. California: Sage.
- Atmaja, C. R., & Mulyani, S. (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Pegawai Perusahaan Supermarket di Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 21-32. <https://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/view/5700>
- Auliah, Siti. Eli. (2011) *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT Hero Swalayan Bintaro*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

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.

Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian Psikologi* (2 ed.). Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2011). Work Engagement: further reflections on the state of play. *European Journal of Work*, 74-88. doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>

Bakker, A. B., & Sanz-vergel, A. I. (2013). Weekly Work Engagement and Flourishing: The Role of Hindrance and Challenge Job Demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397-409. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>

Bakker, A. B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>

Davis, Keith & Newstrom. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Springer.

Diniawaty, S, A., & Wawan, P. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work-Life Balance. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akutansi*, 9(1), 42-55. doi: <http://dx.doi.org/10.51213/ema.v9i1.423>

Fatmasari, E., Mochammad Al, M., & Wulida, A. T. (2018). The effect of quality of Work-Life and Motivation on Employee Engagement With Job Satisfaction as an Intervening Variable. *RJOAS*, 2(74), 108-114. doi: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>

Fitria, N., & Tatik, Suryani. 2023. Influence Of Sprituality And Organizational Climate On Employee Engagement and Its Impact On Employee Welfare In Private Companies In Jawa Timur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4(3), 2484-2497. Diakses dari <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1699/1219/11235>

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Grace, P., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101-107. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/54768-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>

Hadi, S., Arif, R. P., & Rahayu, M. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197. doi: <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hendryadi. (2014). Content Validity (Validitas Isi). *Teorionline Personal Paper*, 1, 1–5.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Arousal. *Psychology Bulletin*, 31(1), 111-120. Diakses dari: https://www.researchgate.net/profile/Nandini_Borah/post/Can_anyone_recommend_research_papers_on_Employee_Engagement/attachment/59d61ddb79197b807797b214/AS:273741643223043@1442276501082/download/Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement.pdf
- Kasmadi & Sunariah, N.,S. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kohc, T. C. (2013). Organisational Climate and Its Effect on Job Engangement: Exploring the Mediating Effect of Employees' Level of Job Satisfaction.
- Logahan, J. M., & Sherley, M, A. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551-563. doi: <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Morris J, H & Sherman, J, D. 1981. Generalizability of and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 50-57. Diakses dari <https://www.jstor.org/stable/255572>
- Muchtadin & Zelvy E.S. (2023). The Connection Between Work Motivation and Work Stress with Work Engangement for Bakti Timah Medika Employees. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 14, (2). DOI: <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n2.p161-173>
- Munandar, A.S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Murnianita, F, B. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engangement pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT*. (Tesis Universitas Indonesia).
- Nachrowi. 2014. *Penggunaan Teknik Ekonometri: Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Olivia, S. N., & Unika. P. 2017. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engangement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*. 6(4), 534-361. Diakses dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/viewFile/20107/18976>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.
- Pangestu, Aji. 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjay, Borneo Atudent Research, 2(1). Diakses dari: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/download/38423/19087/90950>
- Pramadhita, Yuniar. (2019). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement pada Karyawan PT. FIF Group Surabaya*. (Skripsi Sarjana, Universitas 17 Agustus).
- Rachmatullah, A., Ade I, S., & Arif, P. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Emgagement Studi Kasus Di PT. House The House Bandung. *E-Proceeding of Management*, 2(3).1-9. Diakses dari: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/988>
- Rahmi, E. R., Munawir Y., Aditya, N. P. 2014. Hubungan antara Motivasi intrinsik dan Self- Efficacy dengan keterlibatan kerja pada Karyawan bagian Konveksi PT Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 2(4). Diakses dari: <https://candrajiwa.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/candrajiwa/article/view/70>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Edition). Pearson.
- Saks. A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940610690169/full/html>
- Santi, M., B. & Wiwik, W. 2021. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Sistem Penghargaan Dengan Work Engagement Pada Pegawai PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-12. doi: <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41168>
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi*, 10(1). Diakses dari: <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1628/0>
- Sari, M. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gratitude (Bersyukur) Terhadap Psychological Well-Being Pegawai Pt. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Riau*. (Skripsi Sarjana, UIN Sultan Syarif Kasim Riau).
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout and Engangement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht *Work Engagement Scale (UWES)* Preliminary Manual (1.1). *Occupational Health Psychology unit Utrecht University*.
- Shafarila, W, S., & Supardi, E. (2016). Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 19-29. doi: <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3265>
- Sholikha, S., & Umi, A. I. (2021). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru. *Character Jurnal Psikologi*, 8(3), 88-100.
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle, NJ: Prentice Hall.
- Sugito, A. A & Setiabudhi (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Karyawan di PT Kartika Cemerlang Sejati*. (Skripsi Sarjana, Universitas 45 Surabaya).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta,CV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta,CV.
- Supriyatna, M, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(2), 101-114. doi: <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i3.41179>
- Susanti. R., & Cucuani. H. (2018). *Psikologi di Tempat Kerja*. Al- Mutjahadah Press.
- Sutopoh.,Fajar, M., Agus, R., & Lili, A., W. (2022). Pengaruh Iklim Keterlibatan Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Industri Manufaktur Indonesia. *Jurisma: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 253-273. Diakses dari: <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jurisma/article/download/6109/3356/>
- Wahyudi, R.,L & Odi, J. (2025). Peran Employee Engagement Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 4(1), 198-208. doi: <https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3889>
- Widarnandana, I, G, D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal MANDALA*, 3(1), 15-27. doi: <https://doi.org/10.36002/jpm.v3i1.1079>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

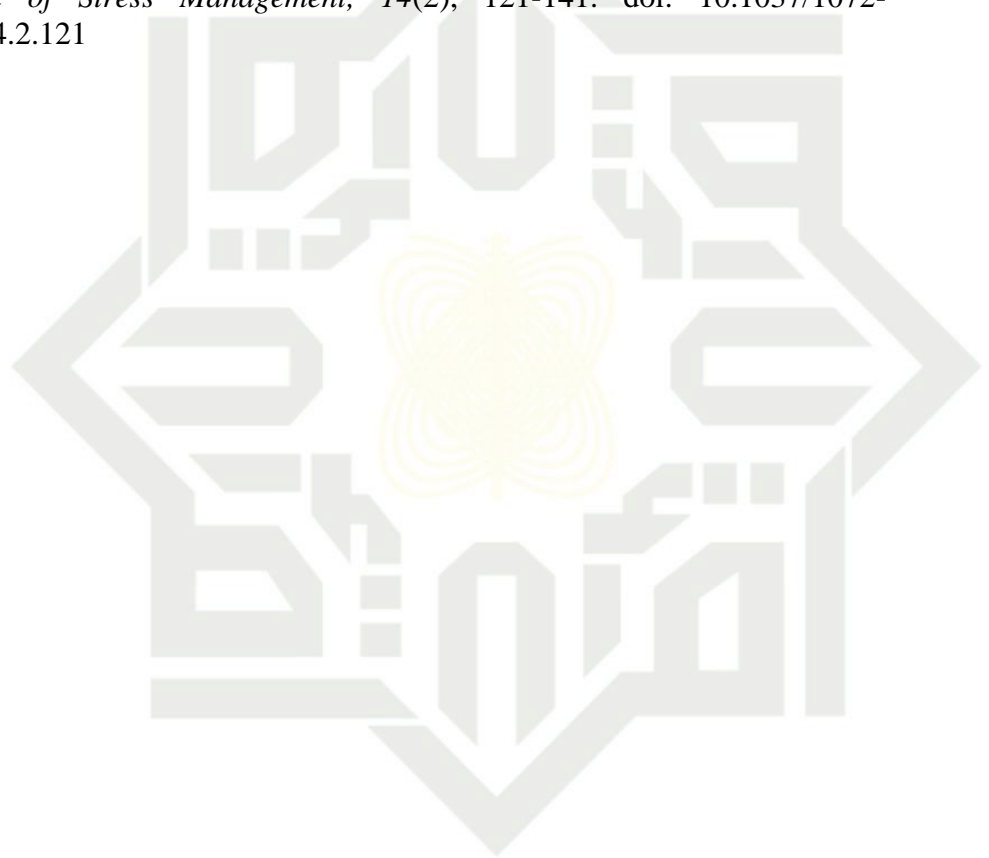
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Widyastuti, A.,R & Nanda, T.,A. (2021). Employee Engangement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Image*, 1(1), 68-84. Diakses dari: <https://unaki.ac.id/ejournal/index.php/image/article/view/250>

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim organisasi*. Salemba Empat.

Xanthaopoulou, D., & Bakker, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resource in the job demands- resource model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran A

Lembar Validasi Alat Ukur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja merupakan bentuk keterikatan pegawai pada pekerjaan yang melibatkan energi, dedikasi serta penghayatan dalam pekerjaan mereka yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

2. Skala yang Digunakan: Skala Likert

- | | |
|---------------|-----|
| a) Adopsi | [✓] |
| b) Adaptasi | [] |
| c) Modifikasi | [] |

3. Jumlah Aitem: 17 aitem

4. Jenis Format Respon: Persetujuan

Penilaian Tiap Butir Item:

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

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aspek	No.	Aitem Asli	Pilihan Jawaban			Ket.
			R	KR	TR	
<i>Vigor</i>	1	Saya merasa bersemangat ketika bekerja	✓			
	9	Saya merasa kuat dan bertenaga ketika sedang bekerja	✓			
	10	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	✓			
	11	Saya sangat ulet dalam bekerja				
	13	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama	✓			
	14	Dalam bekerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	✓			
<i>Dedication</i>	2	Pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	✓			
	8	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	✓			
	15	Pekerjaan ini sangat menginspirasi saya	✓			
	16	Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini	✓			
	17	Pekerjaan ini menantang bagi saya	✓			
<i>Absorption</i>	3	Ketika saya sedang bekerja, waktu terasa begitu cepat	✓			
	4	Ketika sedang bekerja, saya lupa semua hal yang ada di sekitar	✓			
	5	Saya merasa senang ketika bekerja dengan intens	✓			
	12	Saya asyik dengan pekerjaan yang dilakukan	✓			
	6	Saya merasa tertarik dengan pekerjaan ini	✓			
	7	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan aspek):

Sesuai aspek

2. Bahasa:

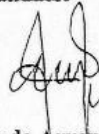
Baku

3. Jumlah Aitem :

17 aitem

Pekanbaru, 8 Januari 2024

Validator



Linda Arvani, M.Si
NIP. 19740212200702002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Definisi Operasional

Iklm Organisasi merupakan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada pada perusahaan atau instansi baik dari segi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, *support*, dan komitmen.

2. Skala yang Digunakan: Skala Likert

- a) Adopsi ☒
- b) Adaptasi ☐
- c) Modifikasi ☐

3. Jumlah Aitem: 30 aitem

4. Jenis Format Respon: Persetujuan

Penilaian Tiap Butir Item:

Pada bagian ini Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan di dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan *dengan aspek yang diajukan*. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda cekdis () pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu.

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aspek	No.	Aitem Asli	Pilihan Jawaban			Ket.
			R	KR	TR	
Structure	1	Deskripsi pekerjaan perusahaan saya didefinisikan dengan jelas atau terstruktur dengan baik. (F)	✓			
	2	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis. (F)	✓			
	3	Dalam perusahaan ini, kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan. (UF)	✓			
	4	Dalam beberapa proyek yang saya kerjakan, saya tidak mengetahui siapa atasan saya. (UF)	✓			
	5	Produktivitas kerja kami kadang-kadang menurun karena kurang terorganisasi dan kurang terencana. (UF)	✓			
Standard	6	Di perusahaan ini, kami menentukan standar kinerja yang tinggi. (F)	✓			
	7	Dalam perusahaan ini, pegawai mampu melebihi standar dari perusahaan. (F)	✓			
	8	Perusahaan tidak memiliki standar yang tinggi dalam menyeleksi pegawai. (UF)	✓			
	9	Terkadang hasil kerja yang sama dinilai berbeda dengan atasan yang berbeda. (UF)	✓			
	10	Atasan kami percaya bahwa pekerjaan kami dikerjakan dengan sangat baik. (F)	✓			
Responsibility	11	Saya merasa tidak memiliki kepentingan dalam perusahaan. (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	12	Meskipun dalam melakukan pekerjaan rutin, atasan tetap memeriksa hasil kerja pegawai. (F)	✓			
	13	Saya merasa apa yang saya kerjakan tidak sempurna. (UF)	✓			
	14	Filosofi di perusahaan ini menekankan bahwa para pegawai harus menyelesaikan masalahnya sendiri. (F)	✓			
	15	Dalam unit kerja saya, pegawai bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing. (F)	✓			
Recognition	16	Prestasi atau resiko kerja yang saya dapatkan mempengaruhi gaji yang saya terima dari perusahaan. (F)	✓			
	17	Dalam perusahaan ini, pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan. (F)	✓			
	18	Untuk kenaikan jabatan atau pangkat sangat lama didapatkan. (UF)	✓			
	19	Gaji yang saya terima tidak memuaskan dengan pekerjaan yang saya lakukan (UF)	✓			
	20	Pegawai diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dalam bekerja. (F)	✓			
Support	22	Saya jarang mendapatkan dukungan dari rekan kerja. (UF)	✓			
	22	Saya tidak mendapat simpati dari atasan ketika saya membuat suatu kesalahan. (UF)	✓			
	23	Bila saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan dan atau rekan kerja saya. (F)	✓			
	24	Pegawai tidak menunjukkan saling percaya satu dengan 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.

		lain. (UF)				
	25	Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari unit kerja yang positif dan berfungsi dengan baik. (F)	✓			
Commitment	26	Umumnya pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. (F)	✓			
	27	Pegawai merasa bangga menjadi bagian anggota organisasi ini. (F)	✓			
	28	Saya merasa ada keterikatan dengan unit kerja saya. (F)	✓			
	29	Sejauh yang saya ketahui, para pegawai tidak loyal terhadap perusahaan ini. (UF)	✓			
	30	Para pegawai tidak peduli dengan apa yang terjadi di dalam perusahaan ini. (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

48

LEMBAR VALIDASI
ALAT UKUR MOTIVASI KERJA

1. **Definisi Operasional**

Motivasi Kerja merupakan suatu kebutuhan yang ada dalam diri pegawai yang mendorong untuk berbuat aktif dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi.

2. **Skala yang Digunakan: Skala Likert**

a) Adopsi ☒ [✓]
b) Adaptasi ☐ []
c) Modifikasi ☐ []

3. **Jumlah Aitem: 24 aitem**

4. **Jenis Format Respon: Persetujuan**

Penilaian Tiap Butir Item:

Pada bagian ini Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan di dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis () pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu.

R = Relevan
KR = Kurang Relevan
TR = Tidak Relevan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

58

Aspek	No.	Aitem Asli	Pilihan Jawaban			Ket.
			R	KR	TR	
Kebutuhan Keberadaan (existence Need)	1	Saya mendapatkan gaji yang cukup dari pekerjaan saya sehingga bisa hidup dengan nyaman. (F)	✓			
	2	Gaji saya memadai untuk mencukupi kebutuhan dasar dalam hidup saya (F)	✓			
	3	Dengan mempertimbangkan tuntutan kerja yang dibutuhkan, maka gaji yang didapatkan sudah sesuai. (F)	✓			
	4	Jika dibandingkan dengan tarif atau pendapatan untuk pekerjaan yang serupa, gaji yang saya dapatkan di kantor ini sudah bagus. (F)	✓			
	5	Tunjangan tambahan kami sudah meliputi semua area yang seharusnya. (F)	✓			
	6	Program tunjangan tambahan di tempat ini memberikan hampir semua keamanan/kenyamanan yang saya inginkan. (F)	✓			
	7	Dibandingkan dengan tempat lain, tunjangan tambahan kami sangat baik. (F)	✓			
	8	Manfaat program tunjangan di kantor ini sudah memadai	✓			
Kebutuhan Relasi (Relatedness need)	9	Atasan saya mendorong setiap pegawai untuk memberikan pendapat atau saran dalam bekerja. (F)	✓			
	10	Atasan saya mempertimbangkan keinginan atau harapan-harapan saya dalam bekerja. (F)	✓			
	11	Atasan saya terus memberi informasi kepada saya mengenai kabar terbaru dalam kantor ini.	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	(F)				
	12 Ketika kinerja saya kurang, atasan saya memberitahu untuk meningkatkan kinerja saya. (F)	✓			
	13 Saya bisa mengandalkan rekan kerja saya untuk memberikan bantuan ketika saya membutuhkannya. (F)	✓			
	14 Jika ada masalah dalam pekerjaan di kantor ini, rekan kerja saya akan berbicara untuk mendukung saya. (F)	✓			
	15 Saya bisa dengan jujur mengungkapkan perasaan saya pada rekan kerja saya. (F)	✓			
	16 Rekan kerja saya menerima atau menyambut dengan baik pendapat lain yang berbeda dari pendapatnya. (F)	✓			
Kebutuhan Pertumbuhan (Growth Need)	17 Saya merasa selalu bisa mempelajari hal-hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan. (F)	✓			
	18 Pekerjaan saya mengharuskan seseorang untuk menggunakan cakupan kemampuan yang bermacam-macam atau bervariasi. (F)	✓			
	19 Pekerjaan saya mengharuskan saya membuat satu keputusan atau lebih setiap hari. (F)	✓			
	20 Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang menantang di tempat kerja (F)	✓			
	21 Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja.	✓			
	22 Saya merasa bisa melakukan apapun dengan baik di perusahaan ini.	✓			
	23 Skill atau kemampuan kerja saya perlu untuk ditingkatkan, untuk	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		hasil kerja maksimal.				
	24	Bakat dan keahlian saya terasa semakin terasah	✓			

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan aspek):

Sesuai aspek

2. Bahasa:

3. Jumlah Aitem :

24 aitem

Pekanbaru, 8 Januari 2024

Validator



Linda Aryani, M.Si
NIP. 19740212200702002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja merupakan bentuk keterikatan karyawan pada pekerjaan yang melibatkan energi, dedikasi serta penghayatan dalam pekerjaan mereka yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Keterlibatan kerja akan diungkap melalui skala keterlibatan kerja yang disusun oleh Widarnandana (2019). Berdasarkan total nilai yang diperoleh maka akan menggambarkan tinggi rendahnya keterlibatan kerja karyawan melalui aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (W. B. Schaufeli dkk, 2002).

2. Skala yang Digunakan: Skala Likert

- a. Adopsi []
- b. Adaptasi []
- c. Modifikasi [✓]

3. Jumlah Aitem: 17 aitem

4. Jenis Format Respon: Persetujuan

Penilaian Tiap Butir Item:

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

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aspek	No.	Aitem Asli	Pilihan Jawaban			Ket.
			R	KR	TR	
<i>Vigor</i>	1	Saya merasa bersemangat ketika bekerja	✓			
	2	Saya merasa kuat dan bertenaga ketika sedang bekerja	✓			
	3	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	✓			
	4	Saya sangat ulet dalam bekerja	✓			
	5	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama	✓			
	6	Dalam bekerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	✓			
<i>Dedication</i>	7	Pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	✓			
	8	Saya merasa tertarik dengan pekerjaan ini	✓			
	9	Pekerjaan ini sangat menginspirasi saya	✓			
	10	Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini	✓			
	11	Pekerjaan ini menantang bagi saya	✓			
<i>Absorption</i>	12	Ketika saya sedang bekerja, waktu terasa berlalu begitu cepat	✓			
	13	Ketika sedang bekerja, saya lupa semua hal yang ada di sekitar	✓			
	14	Saya merasa senang ketika bekerja dengan intens	✓			
	15	Saya asyik dengan pekerjaan yang dilakukan	✓			
	16	Saat bekerja, perhatian saya sepenuhnya tercurah pada tugas yang sedang saya kerjakan	✓			

© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	17	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	✓			
--	----	---	---	--	--	--

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan aspek):

Sesuai

2. Bahasa:

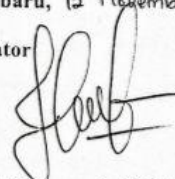
Baku

3. Jumlah Aitem :

Cukup

Pekanbaru, 12 November 2024

Validator



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI

ALAT UKUR IKLIM ORGANISASI

1. Definisi Operasional

Iklm Organisasi merupakan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada pada perusahaan atau instansi baik dari segi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, *support*, dan komitmen. Iklim organisasi akan diungkap melalui skala iklim organisasi yang diadopsi oleh Amseke (2012). Berdasarkan total nilai yang diperoleh maka akan menggambarkan tinggi rendahnya iklim organisasi karyawan melalui aspek yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, *support*, dan komitmen (Stringer, 2002).

2. Skala yang Digunakan: Skala Likert

- a. Adopsi []
- b. Adaptasi []
- c. Modifikasi [✓]

3. Jumlah Aitem: 30 aitem

4. Jenis Format Respon: Persetujuan

Penilaian Tiap Butir Item:

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

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aspek	No.	Aitem Asli	Pilihan Jawaban			Ket.
			R	KR	TR	
Structure	1	Deskripsi pekerjaan perusahaan saya didefinisikan dengan jelas atau terstruktur dengan baik. (F)	✓			
	2	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis. (F)	✓			
	3	Dalam perusahaan ini, kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan. (UF)	✓			
	4	Dalam beberapa proyek yang saya kerjakan, saya tidak mengetahui siapa atasan saya. (UF)	✓			
	5	Produktivitas kerja kami kadang-kadang menurun karena kurang terorganisasi sehingga kurang terencana dengan baik. (UF)	✓			
Standard	6	Perusahaan saya memiliki standar kualitas yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan (F)	✓			
	7	Saya merasa perusahaan tidak memiliki standar yang memadai dalam menyeleksi karyawan (F)	✓			
	8	Perusahaan mengutamakan kualitas dan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan (F)	✓			
	9	Terkadang hasil kerja yang sama dinilai berbeda dengan atasan yang berbeda. (UF)	✓			
	10	Atasan kami percaya bahwa pekerjaan kami dikerjakan sesuai dengan standar (F)	✓			
Responsibility	11	Saya merasa bahwa peran saya di perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	12	Meskipun dalam melakukan pekerjaan rutin, atasan tetap memeriksa hasil kerja karyawan. (F)	✓			
	13	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya, meskipun terkadang hasilnya tidak sesuai harapan (F)	✓			
	14	Saya berusaha untuk menyelesaikan masalah di pekerjaan (F)	✓			
	15	Dalam unit kerja saya, pegawai bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing. (F)	✓			
Recognition	16	Prestasi kerja yang saya dapatkan mempengaruhi insentif yang saya terima dari perusahaan. (F)	✓			
	17	Dalam perusahaan ini, pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan. (F)	✓			
	18	Proses pengakuan terhadap kontribusi saya dalam perusahaan terasa lambat, terutama terkait kenaikan jabatan (UF)	✓			
	19	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (UF)	✓			
	20	Saya diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dalam bekerja. (F)	✓			
Support	22	Saya jarang mendapatkan dukungan dari rekan kerja. (UF)	✓			
	22	Saya tidak mendapat simpati dari atasan ketika saya membuat suatu kesalahan. (UF)	✓			
	23	Bila saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		dan atau rekan kerja saya. (F)				
	24	Saya dan rekan unit kerja saya saling mempercayai (F)	✓			
	25	Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari unit kerja yang positif dan berfungsi dengan baik. (F)	✓			
Commitment	26	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. (F)	✓			
	27	Saya merasa bangga dan berkomitmen untuk bagian dari tim yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. (F)	✓			
	28	Saya merasa terdorong untuk terus berusaha memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan (F)	✓			
	29	Sejauh yang saya ketahui, para Karyawan tidak loyal terhadap perusahaan ini. (UF)	✓			
	30	Saya merasa kurang peduli dengan isu-isu yang berkembang di dalam perusahaan, karena tidak merasa terlibat secara pribadi (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan aspek):

2. Bahasa:

3. Jumlah Aitem :

Pekanbaru, 12 November 2024

Validator



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR MOTIVASI KERJA

1. Definisi Operasional

Motivasi Kerja adalah kebutuhan yang mendorong karyawan untuk aktif menjalankan tugas mereka demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini akan diukur menggunakan skala motivasi kerja yang dimodifikasi oleh Amseke (2012). Berdasarkan total nilai yang diperoleh, skala ini akan menggambarkan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan melalui tiga aspek: kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasional, dan kebutuhan pertumbuhan, sebagaimana dijelaskan oleh Arnold dan Boshoff (2002).

2. Skala yang Digunakan: Skala Likert

- a) Adopsi []
- b) Adaptasi []
- c) Modifikasi [✓]

3. Jumlah Aitem: 24 aitem

4. Jenis Format Respon: Persetujuan

Penilaian Tiap Butir Item:

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

R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aspek	No.	Aitem Asli	Pilihan Jawaban			Ket.
			R	KR	TR	
Kebutuhan Keberadaan (existence Need)	1	Saya ingin mendapatkan gaji yang cukup dari pekerjaan saya agar saya bisa hidup dengan nyaman. (F)	✓			
	2	Saya merasa gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya (UF)	✓			
	3	Saya ingin gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan kerja yang dibutuhkan (F)	✓			
	4	Saya merasa gaji saya saat ini lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang serupa (UF)	✓			
	5	Saya ingin tunjangan tambahan saya mencakup semua kebutuhan yang relevan dengan pekerjaan saya (F)	✓			
	6	Program tunjangan tambahan di tempat ini memberikan hampir semua keamanan/kenyamanan yang saya inginkan. (F)	✓			
	7	Saya ingin tunjangan tambahan yang saya terima setara atau lebih baik dibandingkan tempat lain (F)	✓			
	8	Saya ingin manfaat program tunjangan di kantor ini lebih memadai(F)	✓			
Kebutuhan Relasi (Relatedness need)	9	Atasan saya jarang mendorong karyawan untuk aktif memberikan pendapat atau saran (UF)	✓			
	10	Saya ingin atasan saya lebih memperhatikan kebutuhan saya akan hubungan yang baik dan berkomunikasi yang terbuka dalam bekerja. (F)	✓			
	11	Saya ingin atasan saya terus memberi saya informasi terbaru mengenai perkembangan kantor	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

		ini, agar saya merasa terhubung dan dihargai dalam tim (F)	✓			
	12	Atasan saya jarang memberikan umpan balik yang membangun saat kinerja saya kurang (UF)	✓			
	13	Saya ingin bisa mengandalkan rekan kerja saya untuk memberikan bantuan ketika saya membutuhkannya. (F)	✓			
	14	Rekan kerja saya jarang mendukung saya saat ada masalah dalam pekerjaan (UF)	✓			
	15	Saya ingin dapat mengungkapkan perasaan saya dengan jujur kepada rekan kerja saya tanpa merasa takut dihakimi(F)	✓			
	16	Rekan kerja saya sering mengabaikan atau menolak pendapat saya ketika berbeda dengan pendapat mereka (UF)	✓			
Kebutuhan Pertumbuhan (Growth Need)	17	Saya ingin selalu memiliki kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan. (F)	✓			
	18	Saya ingin pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menggunakan berbagai macam kemampuan yang saya miliki (F)	✓			
	19	Saya ingin pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk membuat keputusan setiap harinya. (F)	✓			
	20	Saya jarang mendapatkan kesempatan untuk melakukan hal-hal yang menantang di tempat kerja (UF)	✓			
	21	Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja. (F)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

21	Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja. (F)	✓			
22	Saya merasa bisa melakukan apapun dengan baik di perusahaan ini. (F)	✓			
23	Skill atau kemampuan kerja saya perlu untuk ditingkatkan, untuk hasil kerja maksimal. (F)	✓			
24	Saya ingin bakat dan keahlian saya terasa semakin terasah (F)	✓			

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan aspek):

.....

.....

.....

2. Bahasa:

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem :

.....

.....

.....

Pekanbaru, 12 November 2024

Validator

[Signature]

© Hak

Hak Cipta

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

pta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran B

Skala Try Out

UIN SUSKA RIAU

SKALA PENELITIAN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi diri Bapak/Ibu dengan jujur dan apa adanya. Peneliti menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :
 Usia :
 Masa Kerja :
 Bidang/Seksi :

PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
- Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda ceklis (✓)** pada pilihan jawaban berikut :
SS = Apabila anda **“SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
S = Apabila anda **“SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
TS = Apabila anda **“TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
STS = Apabila anda **“SANGAT TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
- Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.

CONTOH :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan penuh semangat	✓			

SKALA KETERLIBATAN KERJA

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bersemangat ketika bekerja				
2	Pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan				
3	Ketika saya sedang bekerja, waktu terasa berlalu begitu cepat				
4	Saya merasa kuat dan bertenaga ketika sedang bekerja				
5	Saya merasa tertarik dengan pekerjaan ini				
6	Ketika sedang bekerja, saya lupa semua hal yang ada di sekitar				
7	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja				
8	Pekerjaan ini sangat menginspirasi saya				
9	Saya merasa senang ketika bekerja dengan intens				
10	Saya sangat ulet dalam bekerja				
11	Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini				
12	Saya asyik dengan pekerjaan yang dilakukan				
13	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama				
14	Pekerjaan ini menantang bagi saya				
15	Saat bekerja, perhatian saya sepenuhnya tercurah pada tugas yang sedang saya kerjakan				
16	Dalam bekerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik				
17	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya				

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

SKALA MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya ingin mendapatkan gaji yang cukup dari pekerjaan saya agar saya bisa hidup dengan nyaman				
2	Atasan saya jarang mendorong karyawan untuk aktif memberikan pendapat atau saran				
3	Saya ingin selalu memiliki kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan				
4	Saya merasa gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya				
5	Saya ingin atasan saya lebih memperhatikan kebutuhan saya akan hubungan yang baik dan berkomunikasi yang terbuka dalam bekerja				
6	Saya ingin pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menggunakan berbagai macam kemampuan yang saya miliki				
7	Saya ingin gaji yang saya terimasesuai dengan tuntutan kerja yang dibutuhkan				
8	Saya ingin atasan saya terus memberi saya informasi terbaru mengenai perkembangan kantor ini, agar saya merasa terhubung dan dihargai dalam tim				
9	Saya ingin pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk membuat keputusan setiap harinya.				
10	Saya merasa gaji saya saat ini lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang serupa				
11	Atasan saya jarang memberikan umpan balik yang membangun saat kinerja saya kurang				
12	Saya jarang mendapatkan kesempatan untuk melakukan hal-hal yang menantang di tempat kerja				
13	Saya ingin tunjangan tambahan saya mencakup semua kebutuhan yang relevan dengan pekerjaan saya				

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Pernyataan	SS	S	TS	STS
14	Saya ingin bisa mengandalkan rekan kerja saya untuk memberikan bantuan ketika saya membutuhkannya				
15	Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja				
16	Program tunjangan tambahan di tempat ini memberikan hampir semua keamanan/kenyamanan yang saya inginkan				
17	Rekan kerja saya jarang mendukung saya saat ada masalah dalam pekerjaan				
18	Saya merasa tidak bisa melakukan banyak hal di perusahaan ini				
19	Saya ingin tunjangan tambahan yang saya terima setara atau lebih baik dibandingkan tempat lain				
20	Saya ingin dapat mengungkapkan perasaan saya dengan jujur kepada rekan kerja saya tanpa merasa takut dihakimi				
21	Skill atau kemampuan kerja saya perlu untuk ditingkatkan, untuk hasil kerja maksimal				
22	Saya ingin manfaat program tunjangan di kantor ini lebih memadai				
23	Rekan kerja saya sering mengabaikan atau menolak pendapat saya ketika berbeda dengan pendapat mereka				
24	Saya ingin bakat dan keahlian saya terasa semakin terasah				

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

SKALA IKLIM ORGANISASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Deskripsi pekerjaan perusahaan saya didefinisikan dengan jelas atau terstruktur dengan baik				
2	Perusahaan saya memiliki standar kualitas yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan				
3	Saya merasa bahwa peran saya di perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi				
4	Prestasi kerja yang saya dapatkan mempengaruhi insentif yang saya terima dari perusahaan				
5	Saya jarang mendapatkan dukungan dari rekan kerja				
6	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi				
7	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis				
8	Saya merasa perusahaan tidak memiliki standar yang memadai dalam menyeleksi karyawan				
9	Meskipun dalam melakukan pekerjaan rutin, atasan tetap memeriksa hasil kerja karyawan				
10	Dalam perusahaan ini, pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan				
11	Saya tidak mendapat simpati dari atasan ketika saya membuat suatu kesalahan				
12	Saya merasa bangga dan berkomitmen untuk bagian dari tim yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan				
13	Dalam perusahaan ini, kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk				

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



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
14	mengambil keputusan				
15	Perusahaan mengutamakan kualitas dan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan				
16	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya, meskipun terkadang hasilnya tidak sesuai harapan				
17	Proses pengakuan terhadap kontribusi saya dalam perusahaan terasa lambat, terutama terkait kenaikan jabatan				
18	Bila saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan dan atau rekan kerja saya				
19	Saya merasa terdorong untuk terus berusaha memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan				
20	Dalam beberapa proyek yang saya kerjakan, saya tidak mengetahui siapa atasan saya				
21	Terkadang hasil kerja yang sama dinilai berbeda dengan atasan yang berbeda				
22	Saya berusaha untuk menyelesaikan masalah di pekerjaan				
23	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
24	Saya dan rekan unit kerja saya saling mempercayai				
25	Sejauh yang saya ketahui, para karyawan tidak loyal terhadap perusahaan ini				

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

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
25	Produktivitas kerja kami kadang-kadang menurun karena kurang terorganisasi sehingga kurang terencana dengan baik.				
26	Atasan kami percaya bahwa pekerjaan kami dikerjakan sesuai dengan standar				
27	Dalam unit kerja saya, karyawan bertanggung jawab dengan tugas-nya masing-masing				
28	Saya diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dalam bekerja				
29	Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari unit kerja yang positif dan berfungsi dengan baik				
30	Saya merasa kurang peduli dengan isu-isu yang berkembang di dalam perusahaan, karena tidak merasa terlibat secara pribadi				

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran C

Data Demografi Subjek Try Out

UIN SUSKA RIAU



No	Nama	Umur	Bagian/ Instansi	Jenis Kelamin	Masa Kerja
1.	AD	23	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	1-2 Tahun
2.	NI	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	<1 Tahun
3.	B	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	1-2 Tahun
4.	AP	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
5.	AM	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
6.	AS	29	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
7.	AOS	31	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
8.	ARD	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
9.	AS	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
10.	AR	35	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
11.	ABB	21	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
12.	AN	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
13.	AL	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
14.	BRS	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
15.	AP	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
16.	PT	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
17.	SP	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
18.	TS	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
19.	AK	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
20.	TYS	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
21.	B	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
22.	VMPM	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
23.	HP	34	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
24.	VS	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
25.	DS	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
26.	W	55	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
27.	A	33	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	4-5 Tahun
28.	WBT	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	3-4 Tahun
29.	DK	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
30.	LM	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	1-2 Tahun
31.	PG	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
32.	MS	29	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
33.	MGM	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
34.	M	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
35.	ERH	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
36.	MRE	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
37.	EPP	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
38.	MMS	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
39.	ES	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
40.	MT	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
41.	N	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	1-2 Tahun

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



42.	EPKB	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
43.	IPPS	29	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
44.	OS	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
45.	IR	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
46.	FSG	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
47.	OS	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
48.	JTH	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
49.	JKT	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
50.	KP	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
51.	K	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
52.	KOSP	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
53.	KBS	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
54.	KN	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
55.	PAM	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
56.	RT	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
57.	RRS	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
58.	RM	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
59.	RS	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
60.	RAS	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
61.	RHS	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
62.	SS	24	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	3-4 Tahun
63.	C	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
64.	CA	29	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
65.	DST	22	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
66.	DA	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	<1 Tahun
67.	DS	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
68.	EP	31	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
69.	FF	24	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
70.	FB	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
71.	FT	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
72.	FMT	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
73.	GA	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
74.	HP	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
75.	GN	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
76.	IAI	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
77.	I	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
78.	IHT	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
79.	J	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
80.	J	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
81.	L	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	1-2 Tahun
82.	RHS	29	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
83.	JFS	33	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



84.	R	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
85.	R	34	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
86.	SD	24	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
87.	SP	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	1-2 Tahun
88.	SH	35	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	2-4 Tahun
89.	S	29	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
90.	SD	31	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
91.	TK	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	2-4 Tahun
92.	TA	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	1-2 Tahun
93.	MS	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
94.	ND	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
95.	PM	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
96.	P	29	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
97.	RAL	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
98.	DN	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
99.	DAP	26	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
100.	FSMS	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
101.	I	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
102.	KHP	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
103.	YT	30	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
104.	Y	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Perempuan	2-4 Tahun
105.	YES	31	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
106.	Z	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
107.	MFG	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
108.	M	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
109.	MH	24	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
110.	MAS	23	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
111.	MI	33	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
112.	MY	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
113.	PS	36	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
114.	PS	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
115.	RK	35	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
116.	RH	27	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	<1 Tahun
117.	AWK	45	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
118.	A	32	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
119.	AFL	28	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
120.	AM	36	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
121.	AP	35	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun
122.	BS	25	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	2-4 Tahun
123.	AMP	29	PT Hasil Rimba Indonesia	Laki-laki	1-2 Tahun

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran D

Tabulasi Data Subjek Try Out

UIN SUSKA RIAU

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

68	3	4	3	4	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	49
69	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	52
70	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
71	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	59
72	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
73	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	63
74	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	54
75	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	56
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	66
77	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	62
78	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	59
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	53
80	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	54
81	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	53
82	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	57
83	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	55
84	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	60
85	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	48
86	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	59
87	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	59
88	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	54
89	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	57
90	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	57
91	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	58
92	4	3	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	56
93	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	60
94	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	61
95	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	60
96	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	60
97	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	59
98	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	57
99	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	59
100	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	57
101	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	58
102	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	58

103	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	57
104	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	2	1	4	4	2	4	3	50
105	2	4	2	2	3	1	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	47
106	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	54
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
108	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	58
109	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	63
110	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54
111	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	59
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
113	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
114	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	59
115	3	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	54
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
119	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	55
120	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54
121	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	55
122	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	62
123	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	60



Tabulasi Data Try Out Iklim Organisasi

No	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X3 0	X Ttl	
1	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	1	4	4	1	2	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	1	4	2	74	
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	85	
3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	87	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	92
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	81	
6	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	1	4	1	72	
7	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	100	
8	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	4	2	92	
9	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	1	2	3	3	2	4	2	80	
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	107	
11	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	1	1	4	1	3	1	3	4	4	2	3	2	84	
12	4	4	3	3	2	3	3	1	3	4	1	3	1	4	3	2	4	4	1	1	4	1	4	1	2	4	4	3	3	1	81	
13	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	88	
14	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	90	
15	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	1	3	4	3	3	1	91	
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	90	
18	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	3	2	94	
19	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	86	
20	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	96	
21	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	97	
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	89	
23	3	4	3	3	1	3	4	2	3	3	1	3	1	4	4	2	4	3	1	2	3	2	4	1	1	3	3	4	3	2	80	
24	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	96	

25	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	99	
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	92	
27	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	101	
28	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	86	
29	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	92	
30	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	1	94
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	89
32	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	98
33	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	101
34	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	100
35	3	4	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	72	
36	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	101	
37	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	4	1	3	3	4	2	4	3	3	2	1	4	2	3	4	2	85	
38	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	102	
39	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	1	96	
40	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	101
41	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	105
42	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	94	
43	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	4	3	2	2	4	1	3	2	1	3	2	3	4	1	81	
44	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	98	
45	4	3	3	4	2	4	3	1	4	4	2	4	2	4	3	1	3	3	1	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	2	83	
46	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	98	
47	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	106
48	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	1	3	1	3	4	1	2	4	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	4	3	82	
49	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	2	1	4	3	4	3	1	80	
50	3	4	3	4	2	4	3	1	3	3	1	4	2	3	3	1	4	3	1	2	3	2	3	1	1	3	4	3	3	1	78	
51	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	1	2	4	2	3	2	1	2	4	1	3	2	3	4	3	2	3	2	77	
52	3	4	3	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	2	3	2	4	4	2	1	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	80	

53	4	3	3	3	2	4	4	1	3	3	1	4	2	4	3	2	4	4	2	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	81
54	4	3	2	3	2	3	3	1	4	3	1	4	2	2	3	2	4	4	2	1	4	2	4	2	1	3	4	3	4	1	81
55	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
56	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	88
57	4	3	3	4	1	3	2	2	3	4	1	3	2	2	4	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	4	4	2	79
58	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	76
59	4	4	4	3	1	3	3	1	2	4	2	3	1	3	4	1	3	4	2	1	3	1	3	2	1	1	3	3	4	2	76
60	4	3	4	4	2	3	3	1	2	3	1	4	1	3	3	1	4	3	1	2	4	2	4	2	1	2	4	3	4	2	80
61	4	2	3	4	3	3	3	1	3	4	2	4	1	3	4	2	4	4	1	2	4	2	2	1	1	4	3	4	3	2	83
62	4	3	2	2	1	3	4	2	3	4	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	2	4	1	2	3	3	3	76
63	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	91
64	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	4	4	1	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	86
65	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	1	4	4	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	86
66	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	85
67	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	81
68	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	1	3	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	1	86
69	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	4	4	1	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	85
70	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	86
71	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	2	4	3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	83
72	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86
73	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	3	2	1	3	3	4	4	4	4	91
74	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	83
75	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	104
76	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	1	104
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	113
78	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	4	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	80
79	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	84
80	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	89

81	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	1	88	
82	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	93	
83	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	98	
84	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	1	83	
85	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	94	
86	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	94	
87	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	1	95	
88	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	1	93	
89	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	98	
90	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	1	96	
91	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	99	
92	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	97	
93	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	99	
94	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	95	
95	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	97
96	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	96
97	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	96	
98	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	100	
99	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	102	
100	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	99	
101	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	101	
102	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	102	
103	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	100	
104	4	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	4	2	2	4	2	2	3	1	1	3	1	1	2	2	4	3	2	3	2	64	
105	2	4	2	3	1	2	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	1	4	3	2	4	4	3	4	3	2	1	83	

10 ₆	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	102
10 ₇	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	86
10 ₈	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	81
10 ₉	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	1	1	4	1	4	1	2	3	3	3	3	4	91
11 ₀	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	83
11 ₁	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	90
11 ₂	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	83
11 ₃	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	89
11 ₄	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	84
11 ₅	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	87
11 ₆	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	1	1	4	4	4	4	1	84
11 ₇	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	83
11 ₈	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	91
11 ₉	3	3	3	3	2	3	4	1	4	2	1	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	78
12 ₀	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	87
12 ₁	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	81
12 ₂	4	4	4	3	2	3	3	1	3	4	3	4	2	4	3	1	3	3	2	2	4	3	3	1	2	3	4	3	3	2	86
12 ₃	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	89

Tabulasi Data Try Out Motivasi Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X Ttl
1	4	2	3	4	4	3	4	3	3	1	2	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	4	74
2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	71
3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	75
4	1	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	77
5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	81
6	4	2	3	4	4	3	4	2	3	1	1	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	74
7	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	84
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	87
9	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	82
10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	85
11	4	2	3	4	4	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	2	4	75
12	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	69
13	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	82
14	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	79
15	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	73
16	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	61
17	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75
18	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	2	4	72
19	3	1	3	3	4	4	3	4	4	2	3	1	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	75
20	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	80
21	3	1	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	4	77
22	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	77
23	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	70
24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	4	4	4	79
25	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	80
26	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	77
27	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	81

28	3	1	3	4	4	4	3	4	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	69
29	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	79
30	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	72
31	3	1	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	73
32	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	79
33	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	83
34	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	79
35	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	77
36	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	82
37	4	1	3	2	4	3	3	3	4	2	1	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	72
38	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	79
39	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	1	4	3	3	4	1	3	4	4	3	4	3	4	78
40	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	77
41	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	80
42	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	80
43	3	1	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	68
44	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	81
45	3	2	4	4	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3	4	2	1	4	2	3	4	2	4	69
46	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	80
47	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	79
48	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	60
49	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	3	1	2	3	4	4	2	2	3	67
50	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	62
51	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	1	4	65
52	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	3	3	3	4	1	2	3	4	3	4	1	3	69
53	4	2	4	4	3	4	3	3	2	1	2	2	4	2	3	2	1	1	4	3	4	3	3	3	67
54	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	1	4	75
55	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	75
56	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	75
57	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	3	67
58	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	68
59	3	1	4	3	4	3	2	3	4	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	67
60	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	1	3	4	3	3	4	2	3	76
61	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	68
62	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	64

63	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	82
64	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	1	1	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	75
65	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	1	1	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	72
66	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	76
67	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	4	73
68	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	68
69	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	71
70	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	69
71	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	1	2	4	4	4	3	2	4	68
72	3	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	74
73	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	66
74	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	65
75	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	80
76	3	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	67
77	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	86
78	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	70
79	4	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	69
80	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	77
81	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	74
82	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	73
83	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	80
84	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	77
85	4	1	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	70
86	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	79
87	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	78
88	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	77
89	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	79
90	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	77
91	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	81
92	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	79
93	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
94	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	77
95	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	3	3	3	4	3	4	73
96	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	79
97	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	80

98	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	79
99	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	79
100	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	78
101	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	76
102	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	82
103	4	2	3	1	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	77
104	4	2	4	4	4	3	4	4	4	1	3	2	4	2	4	3	2	1	4	4	2	4	2	4	75
105	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	3	1	2	4	4	4	3	2	4	76
106	4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	83
107	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	71
108	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	1	4	66
109	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	1	2	3	3	4	3	2	3	69
110	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	67
111	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	83
112	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	63
113	4	4	4	2	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	1	4	71
114	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	81
115	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	1	4	79
116	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	75
117	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	2	3	66
118	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	74
119	3	2	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	65
120	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	67
121	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	66
122	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	81
123	3	3	4	2	4	4	3	4	2	2	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Daya Deskriminasi Aitem dan Uji Reliabilitas

UIN SUSKA RIAU

a. Variabel Keterlibatan Kerja (Y)
Analisis 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53.02	23.598	.542	.784
Y2	52.82	25.492	.242	.802
Y3	53.08	23.288	.438	.791
Y4	53.00	24.426	.383	.794
Y5	52.94	24.382	.403	.793
Y6	53.38	23.123	.358	.800
Y7	53.15	22.880	.556	.782
Y8	53.02	23.778	.480	.788
Y9	52.93	24.242	.488	.789
Y10	52.84	25.793	.167	.807
Y11	52.98	24.450	.397	.794
Y12	53.00	24.443	.419	.792
Y13	53.02	23.598	.462	.789
Y14	53.02	24.819	.317	.799
Y15	52.98	24.680	.304	.800
Y16	52.87	25.196	.290	.800
Y17	53.15	23.765	.481	.788

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	17

1. Dilarang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Analisis 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	46.03	21.081	.536	.787
Y3	46.09	20.689	.447	.793
Y5	45.95	21.899	.381	.798
Y6	46.39	20.371	.385	.802
Y7	46.15	20.345	.560	.784
Y8	46.03	21.294	.466	.792
Y9	45.94	21.759	.467	.793
Y11	45.98	21.901	.388	.797
Y12	46.01	21.746	.439	.794
Y13	46.03	21.097	.453	.792
Y14	46.02	22.270	.304	.803
Y15	45.98	21.951	.324	.802
Y16	45.88	22.616	.278	.804
Y17	46.15	21.132	.495	.790
Y4	46.01	21.844	.380	.798

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	15

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

kan sumber:

b. Variabel Iklim Organisasi (X1)
Analisis 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	86.30	75.146	.143	.846
X2	86.23	74.522	.196	.845
X3	86.38	73.599	.248	.844
X4	86.46	74.348	.199	.845
X5	86.91	69.935	.501	.836
X6	86.41	74.327	.287	.843
X7	86.47	72.087	.409	.839
X8	87.01	66.205	.630	.830
X9	86.37	73.972	.259	.843
X10	86.37	72.629	.371	.841
X11	87.09	67.639	.617	.831
X12	86.37	75.236	.159	.846
X13	87.10	67.761	.624	.831
X14	86.28	72.795	.344	.841
X15	86.16	74.449	.222	.844
X16	87.44	70.035	.444	.838
X17	86.42	75.164	.138	.846
X18	86.26	73.391	.317	.842
X19	87.11	67.397	.530	.834
X20	87.50	71.498	.393	.840
X21	86.18	74.050	.277	.843
X22	87.08	68.551	.563	.834
X23	86.44	72.920	.335	.842
X24	87.04	68.728	.471	.837
X25	87.25	71.174	.383	.840
X26	86.44	74.248	.225	.844
X27	86.30	73.638	.280	.843
X28	86.49	71.416	.440	.838
X29	86.25	74.698	.201	.845
X30	87.27	72.182	.241	.846

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	30

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

Analisis 2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X5	2.72	.750	123
X6	3.22	.453	123
X7	3.16	.619	123
X8	2.63	.944	123
X9	3.27	.559	123
X10	3.26	.598	123
X11	2.54	.832	123
X13	2.54	.813	123
X14	3.35	.614	123
X16	2.20	.816	123
X18	3.37	.564	123
X19	2.52	.970	123
X20	2.14	.717	123
X21	3.46	.516	123
X22	2.55	.812	123
X23	3.20	.609	123
X24	2.59	.922	123
X25	2.38	.774	123
X27	3.33	.582	123
X28	3.15	.661	123

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	20

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5	54.85	49.454	.533	.846
X6	54.36	54.117	.197	.857
X7	54.41	52.015	.363	.852
X8	54.95	46.063	.678	.838
X9	54.31	53.543	.218	.857
X10	54.32	52.759	.290	.855
X11	55.03	47.114	.686	.838
X13	55.04	47.302	.687	.838
X14	54.23	52.390	.323	.854
X16	55.38	49.697	.458	.849
X18	54.20	53.163	.262	.855
X19	55.06	46.644	.608	.841
X20	55.44	50.888	.415	.850
X21	54.12	53.567	.239	.856
X22	55.02	48.139	.607	.842
X23	54.38	52.468	.317	.854
X24	54.98	47.590	.566	.844
X25	55.20	50.371	.425	.850
X27	54.24	53.055	.265	.855
X28	54.43	51.575	.382	.852

c. Variabel Motivasi Kerja (X2)
Analisis 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correcte d Item- Total Correlati on	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
X1	71.10	32.548	.257	.707
X2	72.00	30.426	.375	.696
X3	71.02	32.434	.292	.705
X4	71.94	36.841	-.285	.760
X5	71.12	32.616	.218	.710
X6	71.16	31.137	.467	.693

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

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

X7	71.15	31.115	.469	.693
X8	71.14	32.776	.234	.709
X9	71.22	32.206	.322	.703
X10	72.14	31.333	.281	.705
X11	71.98	30.024	.379	.696
X12	72.05	30.539	.374	.696
X13	71.21	32.430	.274	.706
X14	71.23	32.866	.217	.710
X15	71.09	31.984	.346	.701
X16	71.26	33.391	.103	.718
X17	72.01	30.861	.290	.705
X18	71.96	29.629	.477	.686
X19	71.25	33.862	.072	.719
X20	71.13	32.655	.262	.707
X21	71.02	32.713	.238	.709
X22	71.17	33.520	.124	.716
X23	71.87	31.098	.324	.701
X24	70.93	32.232	.359	.702

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	24

pa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Analisis 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	51.10	25.613	.203	.707
X2	52.00	22.803	.455	.681
X3	51.02	25.335	.268	.702
X4	51.94	29.956	-.373	.775
X6	51.16	24.203	.442	.688
X7	51.15	24.328	.418	.690
X9	51.22	25.206	.285	.701
X10	52.14	23.645	.354	.693
X11	51.98	22.811	.408	.686
X12	52.05	22.899	.457	.681
X13	51.21	25.447	.230	.705
X15	51.09	24.803	.347	.696
X17	52.01	23.533	.318	.698
X18	51.96	22.433	.516	.673
X20	51.13	25.508	.243	.704
X21	51.02	25.483	.232	.705
X23	51.87	23.557	.385	.690
X24	50.93	25.249	.316	.699

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	18

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

Lampiran F

Alat Ukur 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.

SKALA PENELITIAN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi diri Bapak/Ibu dengan jujur dan apa adanya. Peneliti menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Usia :

Masa Kerja :

Bidang/Seksi :

PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
- Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda ceklis (✓)** pada pilihan jawaban berikut :

SS = Apabila anda **“SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

S = Apabila anda **“SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

TS = Apabila anda **“TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

STS = Apabila anda **“SANGAT TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
- Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.

CONTOH :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan penuh semangat	✓			

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

SKALA KETERLIBATAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bersemangat ketika bekerja				
2	Ketika saya sedang bekerja, waktu terasa berlalu begitu cepat				
3	Saya merasa kuat dan bertenaga ketika sedang bekerja				
4	Saya merasa tertarik dengan pekerjaan ini				
5	Ketika sedang bekerja, saya lupa semua hal yang ada di sekitar				
6	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja				
7	Pekerjaan ini sangat menginspirasi saya				
8	Saya merasa senang ketika bekerja dengan intens				
9	Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini				
10	Saya asyik dengan pekerjaan yang dilakukan				
11	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama				
12	Pekerjaan ini menantang bagi saya				
13	Saat bekerja, perhatian saya sepenuhnya tercurah pada tugas yang sedang saya kerjakan				
14	Dalam bekerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik				
15	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya				

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

SKALA MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya ingin mendapatkan gaji yang cukup dari pekerjaan saya agar saya bisa hidup dengan nyaman				
2	Atasan saya jarang mendorong karyawan untuk aktif memberikan pendapat atau saran				
3	Saya ingin selalu memiliki kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan				
4	Saya merasa gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya				
5	Saya ingin pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menggunakan berbagai macam kemampuan yang saya miliki				
6	Saya ingin gaji yang saya terimasesuai dengan tuntutan kerja yang dibutuhkan				
7	Saya ingin pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk membuat keputusan setiap harinya.				
8	Saya merasa gaji saya saat ini lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang serupa				
9	Atasan saya jarang memberikan umpan balik yang membangun saat kinerja saya kurang				
10	Saya jarang mendapatkan kesempatan untuk melakukan hal-hal yang menantang di tempat kerja				
11	Saya ingin tunjangan tambahan saya mencakup semua kebutuhan yang relevan dengan pekerjaan saya				
12	Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja				
13	Rekan kerja saya jarang mendukung saya saat ada masalah dalam pekerjaan				
14	Saya merasa tidak bisa melakukan banyak hal di perusahaan ini				
15	Saya ingin dapat mengungkapkan perasaan saya dengan jujur kepada rekan kerja saya tanpa merasa				

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

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
10	takut dihakimi				
11	Skill atau kemampuan kerja saya perlu untuk ditingkatkan, untuk hasil kerja maksimal				
12	Rekan kerja saya sering mengabaikan atau menolak pendapat saya ketika berbeda dengan pendapat mereka				
13	Saya ingin bakat dan keahlian saya terasa semakin terasah				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

SKALA IKLIM ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya jarang mendapatkan dukungan dari rekan kerja				
2	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi				
3	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis				
4	Saya merasa perusahaan tidak memiliki standar yang memadai dalam menyeleksi karyawan				
5	Meskipun dalam melakukan pekerjaan rutin, atasan tetap memeriksa hasil kerja karyawan				
6	Dalam perusahaan ini, pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan				
7	Saya tidak mendapat simpati dari atasan ketika saya membuat suatu kesalahan				
8	Dalam perusahaan ini, kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan				
9	Perusahaan mengutamakan kualitas dan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan				
10	Proses pengakuan terhadap kontribusi saya dalam perusahaan terasa lambat, terutama terkait kenaikan jabatan				
11	Saya merasa terdorong untuk terus berusaha memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan				
12	Dalam beberapa proyek yang saya kerjakan, saya tidak mengetahui siapa atasan saya				
13	Terkadang hasil kerja yang sama dinilai berbeda dengan atasan yang berbeda				
14	Saya berusaha untuk menyelesaikan masalah di pekerjaan				

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

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
15	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
16	Saya dan rekan unit kerja saya saling mempercayai				
17	Sejauh yang saya ketahui, para karyawan tidak loyal terhadap perusahaan ini				
18	Produktivitas kerja kami kadang-kadang menurun karena kurang terorganisasi sehingga kurang terencana dengan baik.				
19	Dalam unit kerja saya, karyawan bertanggung jawab dengan tugas-nya masing-masing				
20	Saya diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dalam bekerja				

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Data Demografi Subjek Penelitian

UIN SUSKA RIAU

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

No	Nama	Usia	Posisi	Masa Kerja	Jenis Kelamin
1	A	55	Driver dan marketing	4-5 Tahun	Laki-laki
2	YG	55	Direktur	>4 Tahun	Laki-laki
3	AK	42	Tukang bubut	>4 Tahun	Laki-laki
4	AKN	36	Mekanik	2-4 Tahun	Laki-laki
5	MO	29	Admin	>4 Tahun	Perempuan
6	M	39	Tukang las	>4 Tahun	Laki-laki
7	ECS	31	Mekanik	1-2 Tahun	Laki-laki
8	RS	29	Tukang bubut	2-4 Tahun	Laki-laki
9	SS	50	Spv	>4 Tahun	Laki-laki
10	B	50	Driver	15 Tahun	Laki-laki
11	SS	32	Tukang las	2-4 Tahun	Laki-laki
12	R	58	HRD	20 Tahun	Perempuan
13	WF	35	Mekanik	2-4 Tahun	Laki-laki
14	JN	37	Mekanik	2-4 Tahun	Laki-laki
15	PS	32	Mekanik	2-4 Tahun	Laki-laki
16	SB	28	Tukang las	2-4 Tahun	Laki-laki
17	NHM	29	Admin Pembelian	>4 Tahun	Laki-laki
18	MDSP	30	Tukang bubut	>4 Tahun	Laki-laki
19	AR	28	Tukang bubut	2-4 Tahun	Laki-laki
20	A	40	Head acc n admin	>4 Tahun	Perempuan
21	RS	30	Las	2-4 Tahun	Laki-laki
22	RS	29	Mekanik	2-4 Tahun	Laki-laki
23	MR	27	Montir	1-2 Tahun	Laki-laki
24	RB	30	Mekanik	1-2 Tahun	Laki-laki
25	LG	25	Las Panca	2-4 Tahun	Laki-laki
26	RAS	25	Welder	2-4 Tahun	Laki-laki
27	SP	40	Welder	2-4 Tahun	Laki-laki
28	RAS	26	Drafter	<1 Tahun	Laki-laki
29	RA	26	Accounting	2-4 Tahun	Perempuan
30	MA	30	Tukang bubut	2-4 Tahun	Laki-laki
31	RH	40	Security	1-2 Tahun	Laki-laki
32	MFA	27	Helper	1-2 Tahun	Laki-laki
33	DFS	31	Helper	2-4 Tahun	Laki-laki
34	RH	25	Helper	<1 Tahun	Laki-laki
35	M	32	Helper	>4 Tahun	Laki-laki
36	HN	46	Komisaris	>4 Tahun	Laki-laki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran H

Tabulasi Data Subjek Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Tabulasi Data Penelitian Keterlibatan Kerja

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	X Ttl
1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	52
5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	53
6	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	54
7	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	51
8	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	52
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	57
10	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55
11	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	55
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	55
14	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	52
15	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	53
16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	53
17	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	53
18	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	54
19	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	51
20	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55
21	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	52
22	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	52
23	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	51
24	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	50
25	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	54
26	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	50
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	51
28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	53
29	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	52
30	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	51
31	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	54

32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	51
33	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
34	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	49
35	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	54
36	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	56

Tabulasi Data Penelitian Iklim Organisasi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X Ttl
1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	64
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	69
4	1	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	61
5	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	1	3	4	3	60
6	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	66
7	2	3	3	3	4	3	2	2	3	1	3	4	4	3	2	3	1	3	4	3	56
8	4	3	4	4	3	3	2	1	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	60
9	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	70
10	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	1	4	4	65
11	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	1	3	4	2	4	4	59
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	68
14	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	63
15	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	59
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	61
17	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	56
18	2	3	3	2	3	3	1	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	62
19	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	64
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	76
21	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	60
22	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	62
23	2	3	4	3	3	3	2	1	4	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	58
24	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	65
25	3	3	3	3	3	3	1	4	4	1	3	3	4	2	1	4	4	4	4	3	60
26	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	58
27	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	57
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	67

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	61
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	60
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	60
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	61
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	57
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	64
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	75

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

ciptanya milik UIN Suska Riau
Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Sya



Tabulasi Data Penelitian Motivasi Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X Ttl
1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	63
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	69
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	64
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	62
5	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	59
6	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	63
7	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	3	3	4	3	59
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	66
9	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	65
10	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	59
11	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	62
12	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
13	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	64
14	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	57
15	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	63
16	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	61
17	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	61
18	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	63
19	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	58
20	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
21	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	59
22	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	59
23	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	61
24	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	59
25	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	64
26	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	61
27	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	62
28	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	63

29	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	62
30	4	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	57
31	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	64
32	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	59
33	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	62
34	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	62
35	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	66
36	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	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.

Lampiran I

Hasil Uji Asumsi Klasik

UIN SUSKA RIAU



1. Uji Linearitas

Persamaan 1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KeterlibatanKerja * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	152.035	18	8.446	3.721	.005
		Linearity	119.294	1	119.294	52.549	<,001
		Deviation from Linearity	32.741	17	1.926	.848	.631
	Within Groups		38.593	17	2.270		
	Total		190.627	35			

Persamaan 2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KeterlibatanKerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	123.820	10	12.382	4.633	<,001
		Linearity	82.923	1	82.923	31.031	<,001
		Deviation from Linearity	40.897	9	4.544	1.700	.142
	Within Groups		66.807	25	2.672		
	Total		190.627	35			

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.27348081
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.064
	Negative		-.088
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.681
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.669
		Upper Bound	.693

a. Test distribution is Normal.



- b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 221623949.

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	43.061	5.443		7.911	<.001		
	Iklim Organisasi	.085	.097	.139	.879	.386	.842	1.187
	Motivasi Kerja	.227	.074	.484	3.068	.004	.842	1.187

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

4. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.519	9.425		.479	.635
	Iklim Organisasi X1	-.057	.084	-.139	-.676	.504
	Motivasi Kerja X2	.039	.180	.045	.219	.828

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran J

Hasil Uji Hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.866	2	66.933	38.914	,000 ^b
	Residual	56.761	33	1.720		
	Total	190.627	35			

a. Dependent Variable: KeterlibatanKerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.702	4.825		4.498	,000
	Iklim Organisasi	.235	.043	.614	5.442	,000
	Motivasi Kerja	.268	.092	.328	2.911	.006

a. Dependent Variable: KeterlibatanKerja

Correlations

		Iklim Organisasi	Motivasi Kerja	KeterlibatanKerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.539**	.791**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	36	36	36
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.539**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	36	36	36
KeterlibatanKerja	Pearson Correlation	.791**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	36	36	36

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

Lampiran K

Hasil Kategorisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATEGORISASI

Data Empirik

	KETERLIBATAN KERJA	IKLIM ORGANISASI	MOTIVASI KERJA
N Valid	36	36	36
Missing	0	0	0
Mean	53.22	63.39	62.00
Std. Deviation	2.334	6.096	2.859
Range	11	24	12
Minimum	49	56	57
Maximum	59	80	69

Statistics

N Valid	36
Missing	0
Mean	37.5
Std. Deviation	7.5
Range	45
Minimum	15
Maximum	60

Kategorisasi Keterlibatan Kerja (Y)

	Fequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	6	16.7	16.7	16.7
Sedang	25	69.4	69.4	86.1

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

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

Tinggi	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Statistics

N Valid	36
Missing	0
Mean	50
Std. Deviation	10
Range	60
Minimum	20
Maximum	80

Kategorisasi Iklim Organisasi (X1)

	Fequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Negatif	4	11.1	16.7	11.1
Sedang	27	75.0	75.0	86.1
Positif	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Statistics

N Valid	36
Missing	0
Mean	45
Std. Deviation	9
Range	54
Minimum	18
Maximum	72

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

Kategorisasi Motivasi Kerja (X2)

	Fequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	10	27.8	27.8	27.8
Sedang	20	55.6	55.6	83.3
Tinggi	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Uji Sumbangan Efektif Variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.684	1.312

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.866	2	66.933	38.914	.000 ^b
	Residual	56.761	33	1.720		
	Total	190.627	35			

a. Dependent Variable: KeterlibatanKerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.702	4.825		4.498	.000
	Iklim Organisasi	.235	.043	.614	5.442	.000
	Motivasi Kerja	.268	.092	.328	2.911	.006

a. Dependent Variable: KeterlibatanKerja

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

Lampiran L

Guideline & Wawancara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Guideline Wawancara

1. Pembukaan

- Dapatkah Anda menceritakan secara umum tentang kondisi operasional dan karyawan di PT Panca Sumber Disel saat ini?
- Bagaimana Anda menilai tingkat keterlibatan kerja karyawan di perusahaan? Apakah ada indikator tertentu yang menjadi perhatian Anda?

2. Fenomena Keterlibatan Kerja Rendah

- Menurut Anda, apa yang menjadi penyebab utama rendahnya keterlibatan kerja karyawan di perusahaan ini?
- Apakah ada gejala atau dampak yang Anda amati terkait rendahnya keterlibatan kerja, misalnya tingkat produktivitas, absensi, atau turnover karyawan?
- Bagaimana Anda melihat antusiasme dan komitmen karyawan terhadap tugas yang mereka emban?

3. Iklim Organisasi

- Bagaimana Anda menggambarkan iklim organisasi di PT Panca Sumber Disel saat ini?
- Apakah menurut Anda, iklim organisasi di perusahaan sudah mendukung kebutuhan karyawan untuk bekerja secara produktif dan terlibat?
- Bagaimana perusahaan mengelola komunikasi internal antara manajemen dengan karyawan?
- Apakah terdapat kebijakan atau program yang dirancang untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif? Jika ada, bagaimana hasilnya?

4. Motivasi Kerja Karyawan

- Menurut Anda, apa saja faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Panca Sumber Disel?
- Apakah perusahaan memiliki sistem penghargaan (reward) atau insentif untuk meningkatkan motivasi karyawan?
- Bagaimana perusahaan menangani karyawan yang menunjukkan motivasi kerja rendah?
- Dalam pengalaman Anda, apakah ada perbedaan motivasi antara karyawan di berbagai divisi atau tingkat jabatan?

5. Kebijakan dan Strategi Perusahaan

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



- Apa saja langkah-langkah strategis yang telah diambil perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan?
- Apakah perusahaan memiliki program pelatihan atau pengembangan untuk mendukung keterlibatan kerja karyawan?
- Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas program tersebut?
- Menurut Anda, apa yang paling dibutuhkan oleh karyawan saat ini agar mereka lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaannya?

Penutup

- Menurut Anda, apa tantangan terbesar dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan di PT Panca Sumber Disel?
- Apakah Anda memiliki saran atau pandangan tambahan terkait cara memperbaiki iklim organisasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan?

A. Verbatim Wawancara

1. Verbatim wawancara subjek utama

Pewawancara : Ilham Argiansyah

Narasumber : A

Tempat Wawancara : Ruang Kantor

Tanggal Wawancara : 28 November 2024

Waktu Wawancara : 14.20-14.41 WIB

Tujuan Wawancara: Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Panca Sumber Disel

S = Narasumber P= Pewawancara Wawancara Ke-1

Baris	S/P	HASIL WAWANCARA	KODING
1	P	Assalamualaikum warahmatullahi	
2		wabarakatuh	
3	S	Walaikumsalam warahmatullahi	
4		wabarakatuh	
5	P	Halo pak gimana kabar bapak?	
6			
7	S	Sehat, gimana kabar adek ilham	
8		kuliahnya	
9	P	Sejauh ini aman pak	
10			
11	S	Ok apa yang mau ditanyakan kepada	
12		saya?	
13	P	Sebelumnya bapak sudah bekerja	
14		hampir berapa lama pak?	
15	S	Kerja di PT Panca ini sudah	
16		berjalan hampir 22 tahun jadi	(Pertanyaan Utama)

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

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



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

17		mungkin disini saya yang paling senior jadi karyawan di PT Panca ini	Subjek memulai bercerita sudah menjadi senior di perusahaan dari awal perusahaan berjalan (B16-20, W ₁) (Menekuni pekerjaan dari niat)
18			
19	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	P	Bagaimana perasaan bapak bekerja di Panca?
20			
21		S	Alhamdulillah saya sangat sangat bersyukur karena saya bisa dari ini dari perusahaan ini saya bisa bekerja dengan baik dengan loyal untuk perusahaan ini bagaimana supaya perusahaan ini tetap maju, berjalan lancar, bisa memberi gaji-gaji untuk karyawan, untuk keluarga saya juga, alhamdulillah sejahtera berkecukupan.
22			(Pertanyaan Utama) Subjek menceritakan perasaan nya dalam bekerja di PT Panca Sumber Disel (B24-33, W ₁) (Merasakan bersyukur)
23		P	Kalau boleh tau posisi bapak sebagai apa di sini pak?
24			
25		S	Saya sebetulnya hanya sebagai marketing atau boleh dikatakan ya selevel dengan manager, tapi saya kebanyakan bekerja di lapangan tidak dikantor nya.
26			(Pertanyaan Khusus) Subjek menjelaskan posisinya di perusahaan (B37-41, W ₁)
27		P	Tapi dikantor juga ada memantau pak?
28			
29		S	Kalau pas saya lagi ga ke lapangan saya duduk di kantor untuk mengawasi sambil benah-benahi saat ada pertanyaan-pertanyaan yang kami kerjakan. Mungkin orang di produksi atau di mekanik, ada yang terbentur dengan beberapa pekerjaan mereka selalu bertanya kepada saya.
30			(Pertanyaan Khusus) Subjek mengawasi karyawan lainnya selain di lapangan juga dikantor (B45-53, W ₁)
31		P	Berapa total karyawan di sini?
32		S	Total ada 38 orang termasuk admin dan atasan seperti saya juga.
33		P	Dapatkah bapak menceritakan secara umum tentang kondisi operasional dan karyawan di PT Panca Sumber Disel saat ini?
34		S	Kalau di tanyakan masalah kinerja di perusahaan ini ya kami
35			(Pertanyaan Utama)



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

65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	P	pun memang mengakui perusahaan ini kami ini tidak sebesar perusahaan yang besar karna apabila kinerja ini dari awal kita membangun bermacam-macam tingkah laku atau kekurangan yang kami angsur-angsur untuk dibenahi agar kinerja kami quality kami ke perusahaan itu semakin meningkat	Subjek mempunyai rencana untuk lebih mengatur kembali sistem perusahaan agar lebih baik (B ₆₃₋₇₄ , W ₁) (Merasa lebih semangat)
79 80 81 82 83 84 85 86 87 88	S		Wow itu ada eee itu memang udah kami alami beberapa kali ya jatuh bangun perusahaan ini untuk ee apa namanya untuk kemajuan perusahaan ini, awal dulu di tahun 2018 juga ada jatuh bangun dan terus bangkit lagi terus jatuh lagi, nah ini ketiga kali jangan sampai jatuh lagi la, semoga sampai sekarang normal kembali	(Probing Pertanyaan Utama) Subjek mengakui bahwa kinerja perusahaan kadang naik kadang juga turun dan berharap tidak terjadi masalah di perusahaan. (B ₇₉₋₈₈ , W ₁) (Merasakan jatuh banggunya perusahaan)
89 90 91 92 93 94	P		Apakah itu tidak terlepas dari pengaruh karyawan pak?	
95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	S	Ya bisa dari karyawan juga, dan bisa dari perusahaannya sendiri yaa mungkin dulu masa masa sulit keuangan modal juga, jadi itulah penyebabnya, jadi kadang-kadang karyawan sudah bagus tau-tau perusahaannya belum sanggup mengsejahterakan karyawan, karyawannya nanti lemah lagi akhirnya lesu, nah lesu itulah yang menyebabkan kinerja atau hasil quality kami rendah.	(Pertanyaan Utama) Subjek bercerita faktor kinerja perusahaan yang kadang menurun (B ₉₅₋₁₀₇ , W ₁)
		P	Lalu bagaimana anda menggambarkan iklim atau situasi nya kedepan apakah akan berjalan lancar kira-kira pak?	



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

112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	S	Ee alhamdulillah kedepan ini e tiga tahun kedepan ini perusahaan kami semakin meningkat dengan adanya berangsur-angsur kami mulai kompak dalam bekerja yang merasakan pada diri masing-masing bahwa kami ini adalah satu tim sati periuk nasi yang harus kami jaga aa jangan sampe perusahaan ini berkendala lagi. Karna perusahaan ini harus tetap maju apabila karyawan dengan owner atau pemilik perusahaan ada saling pengertian.	(Pertanyaan Utama) Subjek menjelaskan hubungan antara atasan dan bawahan harus saling pengertian (B ₁₁₃₋₁₂₅ , W ₁)
126 127 128 129		P	Bagaimana perusahaan mengelola komunikasi internal antara manajemen petinggi dengan karyawan?	
130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	S	Ya kalau selama ini yang bebetahun yang saya bilang tadi 3 tahun berjalan ini kita mulai meningkat itu dimana pemilik perusahaan dan perusahaan sendiri tlah mensupport bersama-sama untuk karyawan saling meningkatkan pekerjaannya loyal nya untuk perusahaan, jadi yaa salah satunya perusahaan harus memperhatikan karyawan dan benar-benar mensejahterakan karyawan yang berharap disitu adalah mata pencariannya dan mereka serius dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang bagus dan quality yang bagus serta apa namanya tu.. Manusia nya yang bagus atau pekerja nya yang bagus.	(Probing Pertanyaan Utama) Subjek menjelaskan bahwa mencoba dengan mengusulkan hubungan support antara karyawan dan atasan untuk bisa saling loyal terhadap pekerjaan dan kebutuhan bawahan juga harus disejahterakan (B ₁₃₀₋₁₄₈ , W ₁) (Tetap ada saling support antara karyawan dan atasan)
150 151 152 153 154		P	Apakah ada gejala atau dampak yang Anda amati terkait rendahnya keterlibatan kerja, misalnya tingkat produktivitas, absensi, atau turnover karyawan?	
155 156 157 158 159 160		S	Ada beberapa kendala dalam perusahaan dan mengurus perusahaan ini seperti para karyawan itu kadang tidak disiplin dalam bekerja tidak tepat waktu dalam masuk bekerja terus sering	(Pertanyaan Utama) Subjek menjelaskan rendahnya keterlibatan kerja yang mempengaruhi produktivitas dalam perusahaan seperti halnya absensi dan kurangnya inisiatif dari



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

161	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	<p>libur kadang-kadang ada juga karyawan yang vakum disuruh atau ditokok baru bergerak atau pasif sehingga hanya menunggu-menunggu apa yang diperintah dan apa yang dijelaskan.</p> <p>Umpamanya hal-hal yang kadang diberi gambar atau drawing untuk bekerja mereka hanya membuat sesuatu yang sesuai drawing, tapi mereka ga tahu apa maksud yang mereka buat apa kegunaan yang mereka buat tidak tau. Jadi disitula kadang-kadang kualitas kami tidak bagus. Adakalanya ee hari ini untuk uji trial barang atau yang mo buat itu bagus next nya ketika mau dapat PO eh ternyata mereka ga seperti itu nah itula yang kendala kami, sehingga perusahaan pun ditegur kadang-kadang oleh konsumen kenapa bisa begini? Awalnya bagus, setelah diorder lagi jadi ga bagus? Itu yang membuat kami selalu berdiskusi sama owner kami, saya juga mengusulkan kalau seandainya hal hal kerja seperti itu bagaimana mempertahankan kualitas orang itu kerja tolong ditingkatkan penghasilannya dalam pertahun sekali setahun, atau diberi salah satu bonus, kadang-kadangkan perusaan tidak sanggup kenaikan setiap tahunnya, aa jadi saya usul kalau tidak bisa gitu kita kasih berupa bonus, nah itulah untuk meningkatkan semangat mereka bekerja .</p>	<p>beberapa karyawan yang hanya bekerja ketika disuruh (B₁₅₅₋₁₉₆ , W₁)</p>			
162						
163				State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	<p>Untuk inisiatif dari pekerja nya berarti ya pak?</p>	
164						
165						
166						
167						
168						
169						
170						
171						
172						
173						
174						
175						
176						
177						
178						
179						
180						
181	1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	<p>Ini cacat ga pekerjaan kalian? Intinya pekerja itu harus berinisiatif , saat ini bekerja tidak punya inisiatif harus disuruh, asal kerja sehingga membuat kualitas hasil pekerjaannya tidak bagus di reject nah inilah yang kadang-kadangdihadapi perusaahaan itu, manusia-manusia yang ndak bisa dipakai, apa salahya dia nengok lah ini di las ini bagus ga kira-kira, ini dibubut kira</p>				
182						
183						
184						
185						
186						
187						
188						
189						
190						
191						
192						
193						
194						
195						
196						
197						
198						
199						
200						
201						
202						
203						
204						
205						
206						
207						
208						
209						



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

210	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	kira kasar ga/ enak ga dirasa? Mereka	
211		ada hp tengok la di hp gimana cara	
212		mereka bisa bikin rancak halus.	
213			
214		Lalu bagaimana solusinya pak?	
215			
216		Makanya saya ada ajukan ke atasan	
217		untuk sekali seminggu atau sebulan	
218		briefing, hanya itu penyampainya kita	
219		bekerja jangan asal bekerja ya kita harus	
220	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	punya inisiatif, koperatif, antusias, Inilah	
221		yang susah dibentuk, makanya hari ini	
222		mereka masi harian, ga masuk ga bayar,	
223		karna problemnya saya cerita sm bos	
224		waktu ke Futong, saya tanya kenapa	
225		mereka ga bisa bulanan walau udah lama	
226		kerjanya, dan dijawab bos “justru itulah	
227		yang kita pikirkan begitu mereka	
228		bulanan, mereka dah mulai yang alasan	
229		libur sakit yang ada urusan ini ada	
230	P	urusan itu, sementara mereka yang	
231		harian sehat-sehat aja.. aaa itu yang	
232		membuat kami jadikan anak anak tu	
233		bulanan, gaji nya 100 kalau yang helper	
234		kalau yang ahli nya 150 bahkan 200.	
235			
236			
237		Iya pak..	
238			
239		Saya tiap lihat pemuatan mesin sering	
240		lihat ada yang lasnya ga rapi, ada yang	
241		sompel, terus saya tanya sama mereka	
242		dari tukang potong dulu, terus sambung	
243		pakai las tukang las, di grinding supaya	
244		bersih licin, tukang licin, nah udah tu di	
245		cat lagi. Ndak nampak sama kalian	
246		bahwa ini bagus apa engga nya? Awas	
247		ini kalau sempat putus di RAPP ada	
248		problem kalian siapa yang kupecat	
249		orangnya. Kita aja bekerja ni ini duit nasi	
250		kita jadi kalau bekerja asal kerja kita	
251		pikirkan ini periuk nasi kita bersama,	
252		tumbang perusahaan ini tumbang lah kita	
253		semua, jadi kita punya rasa memiliki itu	
254		satu, punya rasa jangan cuek cuek aja	
255		dan respon, nah respon itu kurang.	
256			
257		Oo jadi gitu pak jadi itu sebagai	
258		rencana perusahaan memiliki	
		sistem penghargaan (reward) atau	

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

259		insentif untuk meningkatkan	
260		motivasi karyawan pak?	
261	© Hak cipta milik UIN Suska Riau <		

- 307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kenapa? Pekerjaan jadi terlantar karena mereka sering ga hadir yang beralasan kadang-kadang sakit, yang mamaknya meninggal, kalau mamaknya masih mending, kadang-kadang kakeknya dimanapun dibuat alasan bagi mereka sodara-sodaranya pun bahkan tetangganya meninggal pun itu sebagai alasan mereka untuk tidak hadir dalam bekerja, sehingga kami pun kekurangan tenaga kerja jadinya, banyak itu karyawan yang kami pecat atau kami hentikan secara ini karena mereka tidak menghargai atau tidak menomor satu kan pekerjaan mereka, padahal pekerjaan ini untuk dia juga gituloh, kembali ke dia dan untuk dia.

implikasi untuk bagaimana cara agar karyawan bersemangat.
(B₂₄₅₋₂₇₃ , W₁)

P

Apakah terdapat kebijakan atau program yang dirancang untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif? Jika ada, bagaimana hasilnya?

S

Nah kami program nya kami sedang mencoba fingerprint dan seandainya... fingerprint itu dimulai dari jam 8 pagi sampai jam setengah 5 sore. Nah saat itu hanya dikasi beberapa menit jeda apabila mereka mungkin ada kendala jauh atau motornya mogok mereka harus kasi tau secepatnya, dan kalau sakit harus pakai surat dari dokter itu baru sah. Kalau seandainya itu tidak ada pemberitahuan izin itu akan dikenakan sanksi pemotongan gaji di hari itu juga, nah itulah ketegasan kami ya mudah-mudahan dengan adanya itu perusahaan kami bisa bagus lagi itu he'eh . memang sulit sekali kalau untuk menerapkan kedisiplinan karyawan jadi kami harus tegas.

P

Bagaimana cara mereka tahu aturan ini pak?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	S	Nah untuk yang baru baru saat ini ya kami harus memberikan satu surat untuk perjanjian bukan kontrak tapi syarat syarat bekerja di PT Panca sumber Disel harus disiplin absen terus itu tadi izin sakit itu gimana... mereka harus ada pemberitahuan.	(Probing Pertanyaan Utama) Subjek menjelaskan bahwa untuk mentaati aturan karyawan harus mengisi taken surat perjanjian agar ada aturan tertulis yang wajib ditaati dan tidak boleh dilanggar (B ₂₉₉₋₃₀₆ , W ₁) (Menegaskan kembali kepada karyawan)
	P	Ok baik pak saya rasa sudah cukup untuk menangkap kesimpulan dari bapak, saya akhiri sekarang jika tidak ada pertanyaan dari bapak?	
	S	Tidak ada, iya mari tutup	
	P	Assalamualaikum wr wb	
	S	Walaikumsalam Wr Wb	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran L

Surat 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس

FACULTY OF PSYCHOLOGY

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

Nomor : B-2162E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2024 Pekanbaru, 04 Desember 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Pra Riset

Kepada Yth.
Direktur PT Hasil Rimba Indonesia
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Ilham Argiansyah
NIM : 11960110014
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:

"Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT Panca Sumber Disel".

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan

Dr. Kushadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

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

Nomor : B-2241E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 18 Desember 2024

Kepada Yth.
Direktur PT Panca Sumber Disel
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Ilham Argiansyah
NIM : 11960110014
Jurusan : Psikologi S1
Semester : XI (Sebelas)

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

"Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT Panca Sumber Disel".

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.
Kuasa Dekan,


Dr. Yuslenita Muda, S. Si., M. Sc
NIP. 19770103 200710 2 001

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



PT. PANCA SUMBER DIESEL

CONTRACTOR & SUPPLIER

Jl. Damai No.1 Kel. Perhentianmarpoyan Kec. Marpoyan Damai
Telp. (0761) 5780055 Fax. (0761) 5780055
Email : panca@sumberdiesel.com
Pekanbaru – Riau

SURAT KETERANGAN

Nomor : 002/PSD-HRD/II/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini HRD PT. Panca Sumber Diesel dengan ini menerangkan bahwa :

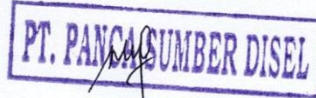
Nama : Ilham Argiansyah
NIM : 11960110014
Jurusan : Psikologi
Universitas : UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian (*Research*) di PT. Panca Sumber Diesel yang beralamat di Jl. Damai No.1 Kel. Perhentianmarpoyan, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Prov. Riau, guna penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH IKLIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DI PT. PANCA SUMBER DIESEL”.

Demikianlah surat keterangan ini kami agar dapat dipergunakan semestinya.

Pekanbaru, 11 Februari 2025

PT. PANCA SUMBER DIESEL



ROSELLA SIMANJUNTAK

HRD



PT. HASIL RIMBA INDONESIA

Jalan Soekarno Hatta (Simpang Arifin Ahmad) No. 88
Tobek Godang, Kec. Tampan, Pekanbaru - 28297, Riau - Indonesia
Hotline: +62-761-7875600, Email: info@harimba.co.id

SURAT KETERANGAN

No. 01277/HRI/SKL/02/2025

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nadya Islamy
Jabatan : HRD
Alamat : Jl. Soekarno Hatta No 88 (Simpang Arifin Ahmad), Kel.
Tobek Godang Kec. Tampan, Pekanbaru - 28297, Riau
- Indonesia

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ilham Argiansyah
NIM : 11960110014
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 17 Juni 2001
Instansi : UIN SUSKA RIAU
Jurusan : Psikologi

Nama tersebut di atas adalah benar telah selesai melakukan Try Out di PT Hasil Rimba Indonesia untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Panca Sumber Disel".

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 26 Februari 2025


Nadya Islamy
HRD, Indonesia

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.