



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
(OCB) PADA ANGGOTA IDARAH KELUARGA MASJID
INDONESIA (IKMI) KOTA PEKANBARU**

Hak cipta milik



**Hak Cipta Dilindungi Undang
1. Dilarang mengutip seba**

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446H/2025 M**





UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ABDUL HAMID
NIM : 12170114909
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : "PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA ANGGOTA IDARAH KELUARGA MESJID INDONESIA (IKMI) KOTA PEKANBARU "

*DISETUJUI OLEH,
DOSEN PEMBIMBING*

Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si.
NIP. 197203152000121002

MENGETAHUI,

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Dr. Susunaningsih Marat, S.E., M.M., Ak.
NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

Susunaningsih Marat, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 19730909 200604 2 001

 Dipindai dengan CamScanner



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Abdul Hamid
Nim : 12170114909
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Idarah Keluarga Mesjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian : 08 Desember 2025

TIM PENGUJI

KETUA

Henni Indrayani SE.MM

NIP. 19700802 199803 2003

.....

SEKRETARIS

Desvi Emty, SE, M.Si

NIP. 196212311989032000

.....

PENGUJI I

Meri Sandora , SE.MM

NIP. 19790505 2007102001

.....

PENGUJI II

Dr. Sabarno Dwirianto , M.Si.

NIP. 197203152000121002

.....

Dipindai dengan CamScanner



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 Surat :
Nomor : Nomor 25/2022
Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ABDUL HAMID
NIM : 12170114909
Tempat/Tgl. Lahir : Pl. Birandang - ol, Juli . 2001
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

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

"Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada anggota Ibarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

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

Pekanbaru, 18 Desember 2025


Abdul Hamid
NIM. 12170114909

 Dipindai dengan CamScanner



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.

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* PADA ANGGOTA IDARAH KELUARGA MASJID INDONESIA (IKMI) KOTA PEKANBARU

OLEH

ABDUL HAMID
NIM. 12170114909

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru. Permasalahan penelitian berangkat dari fenomena menurunnya partisipasi sukarela sebagian anggota IKMI dalam kegiatan organisasi, yang mengindikasikan adanya perbedaan tingkat OCB antar anggota. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh anggota IKMI Kota Pekanbaru, dengan sampel sebanyak 87 responden yang dipilih melalui teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kemudian secara simultan iklim organisasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki korelasi atau hubungan yang tergolong tinggi atau kuat. Adapun besar pengaruh adalah 59,9%, sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*, IKMI Kota Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU



UN SUSKA RIAU

©

| hak cipta milik UIN Suska Riau

Sarjana

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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN FAMILY MEMBERS OF THE INDONESIAN MOSQUE (IKMI) IN PEKANBARU CITY

By

**ABDUL HAMID
NIM. 12170114909**

This study aims to determine the influence of organizational climate and work commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among members of the Indonesian Mosque Family Association (IKMI) in Pekanbaru City. The research problem stems from the phenomenon of decreasing voluntary participation of some IKMI members in organizational activities, which indicates differences in OCB levels among members. This study uses a quantitative descriptive approach with a survey method. The research population was all members of IKMI in Pekanbaru City, with a sample of 87 respondents selected through convenience sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results showed that organizational climate had a positive and significant effect on OCB, work commitment also had a positive and significant effect on OCB, then simultaneously organizational climate and work commitment had a significant effect on OCB. Organizational climate and organizational commitment have a high or strong correlation or relationship. The magnitude of the influence is 59.9%, while the remaining 40.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Climate, Work Commitment, Organizational Citizenship Behavior, IKMI Pekanbaru City.

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatan khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Pengurus Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru”**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

- . Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE. M.Si,Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
- . Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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



UN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3. Ibu Nurlasera, SE, M.Si. Ak., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E, M.M., Ph.D, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Fitri Hidayati, S.E, M.M, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto,M.Si., dan Bapak Dwirianto, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M, Selaku dosen PA penulis yang telah memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
10. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

11. Seluruh Staf akademik dan tata usaha serta staf jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
12. Kedua orangtua penulis Ayahanda Sinin dan Ibunda Nuraini yang telah mempertaruhkan jiwa dan raganya dalam bentuk doa, petuah kasih sayang, bahkan finansial kepada anak kebanggannya sehingga bisa mencapai titik kehidupan nya saat ini.
13. Terkhusus tim support penulis Siska adetia, S.AP., Yudi Dermawan, S.E, dan Riska Mely Yanti, Amd.Kes. yang telah membantu mensupport penulis hingga sampai saat ini sehingga bisa mencapai titik kehidupan saat ini. Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, penulis persesembahkan skripsi ini sebagai upaya pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan semoga skripsi yang penulis persesembahkan ini bermanfaat. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, Desember 2025

ABDUL HAMID
NIM. 12170114909



UN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 12 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 14 |
| 2.1 Grand Teori..... | 14 |
| 2.2 Konsep <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 14 |
| 2.2.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 14 |
| 2.2.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 16 |
| 2.2.3 Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 18 |
| 2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 20 |
| 2.3 Konsep Iklim Organisasi..... | 21 |
| 2.3.1. Pengertian Iklim Organisasi..... | 21 |
| 2.3.2. Dimensi Iklim Organisasi | 23 |
| 2.3.3. Indikator Iklim Organisasi | 24 |
| 2.3.4. Iklim untuk Perubahan Organisasi yang Berkelanjutan..... | 27 |
| 2.4 Konsep Komitmen Kerja | 28 |
| 2.4.1. Pengertian Komitmen Kerja..... | 28 |
| 2.4.2. Jenis-Jenis Komitmen Kerja | 30 |

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

| | |
|--|-----------|
| 2.4.3. Indikator Komitmen Kerja | 30 |
| 2.4.4. Pentingnya Komitmen Kerja..... | 35 |
| 2.5 Pandangan Islam tehadap Iklim Organisasi, Komitmen Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 36 |
| 2.5.1. Pandangan Islam tentang Iklim Organisasi..... | 36 |
| 2.5.2. Pandangan Islam tentang Komitmen Kerja..... | 37 |
| 2.5.3. Pandangan Islam tentang <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 38 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu | 39 |
| 2.7 Kerangka Pemikiran..... | 43 |
| 2.8 Konsep Operasional | 45 |
| 2.9 Hipotesis | 46 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 48 |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Peneitian | 48 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian | 48 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data..... | 50 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 51 |
| 3.5 Uji Kualitas Data..... | 51 |
| 3.6 Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 54 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM | 60 |
| 4.1 Sejarah Berdirinya IKMI Kota Pekanbaru | 60 |
| 4.2 Pusat dan Fasilitas Kegiatan Dakwah IKMI | 62 |
| 4.3 Visi, Misi, Tujuan IKMI | 62 |
| 4.4 Jumlah Keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru..... | 63 |
| 4.5 Struktur Kepengurusan IKMI Kota Pekanbaru | 64 |
| 4.6 Program Kerja IKMI Kota Pekanbaru..... | 69 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 73 |
| 5.1 Hasil Penelitian | 73 |
| 5.1.1 Krakteristik Responden Penelitian..... | 73 |
| 5.1.2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian | 76 |
| 5.1.3 Hasil Pengujian Kualitas Data | 84 |



UN 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.

| | |
|---|-----|
| 5.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik | 87 |
| 5.1.5 Hasil Uji Regresi Berganda..... | 91 |
| 5.1.6 Hasil Uji Hipotesis | 93 |
| 5.2 Pembahasan..... | 97 |
| 5.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 97 |
| 5.2.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 98 |
| 5.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 99 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 100 |
| 6.1 Kesimpulan | 100 |
| 6.2 Saran | 101 |
| DAFTAR PUSTAKA | 102 |
| LAMPIRAN | 105 |



DAFTAR TABEL

| | | |
|---|--|----|
| Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang | | |
| 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: | | |
| a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. | | |
| b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. | | |
| 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. | | |
| Tabl 1.1 | Jumlah Keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru Tahun 2021-2024 | 2 |
| Tabl 1.2 | Hasil Pra Survey <i>Organization Citizenship Behavior</i> Anggota IKMI Kota Pekanbaru Tahun 2025 | 4 |
| Tabl 1.3 | Hasil Pra Survey Komitmen Organisasi Anggota IKMI Kota Pekanbaru Tahun 2025 | 6 |
| Tabl 1.4 | Iklim Organisasi Anggota IKMI Kota Pekanbaru..... | 8 |
| Tabl 2.1 | Penelitian Terdahulu | 39 |
| Tabl 2.2 | Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian..... | 46 |
| Tabl 3.1. | Kategori Skala..... | 56 |
| Tabl 3.2 | Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 59 |
| Tabl 4.1 | Jumlah Da'i IKMI Kota Pekanbaru | 64 |
| Tabl 5.1 | Penyebaran dan Pengembalian Kueisioner | 73 |
| Tabl 5.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 74 |
| Tabl 5.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia..... | 74 |
| Tabl 5.4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 75 |
| Tabl 5.5. | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Anggota..... | 76 |
| Tabl 5.6. | Tanggapan Responden terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 77 |
| Tabl 5.7. | Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi | 79 |
| Tabl 5.8. | Tanggapan Responden Terhadap Komitmen kerja..... | 82 |
| Tabl 5.9. | Hasil Uji Validitas Item Kuesioner <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 84 |
| Tabl 5.10. | Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Iklim Organisasi | 85 |
| Tabl 5.11. | Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Komitmen Kerja..... | 86 |
| Tabl 5.12. | Hasil Uji Reliabilitas..... | 87 |
| Tabl 5.13. | Hasil Uji Normalitas Data..... | 88 |
| Tabl 5.14. | Hasil Uji Multikolinieritas | 89 |
| Tabl 5.15. | Hasil Uji Glejser | 90 |



UIN SUSKA RIAU

| | |
|--|----|
| Tab 5.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 91 |
| Tab 5.17. Hasil Uji t | 94 |
| Tab 5.18. Uji Koefisien Determinan (R^2) | 96 |
| Tab 5.19. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)..... | 95 |

© T a l a c o p t a m i l i k U I N S u s k a R i a u

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

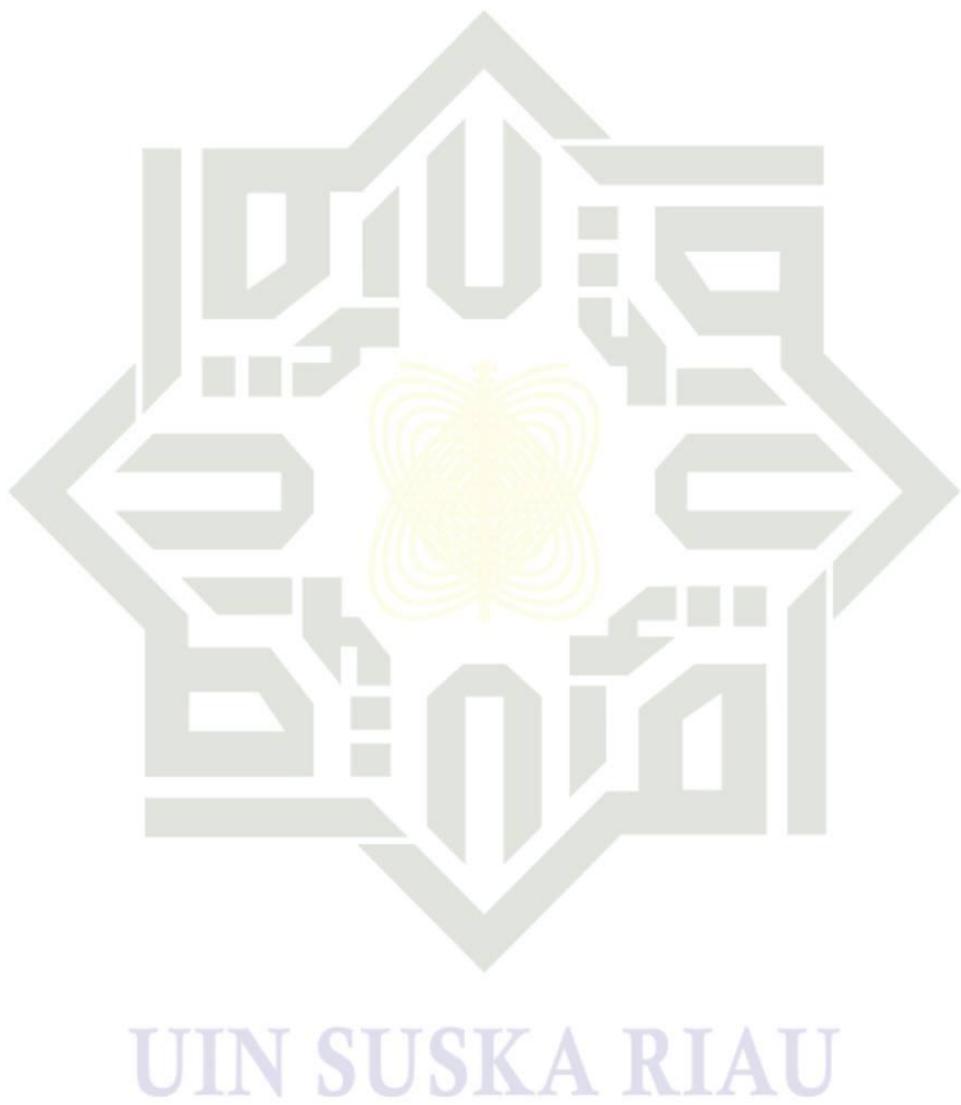
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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





UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

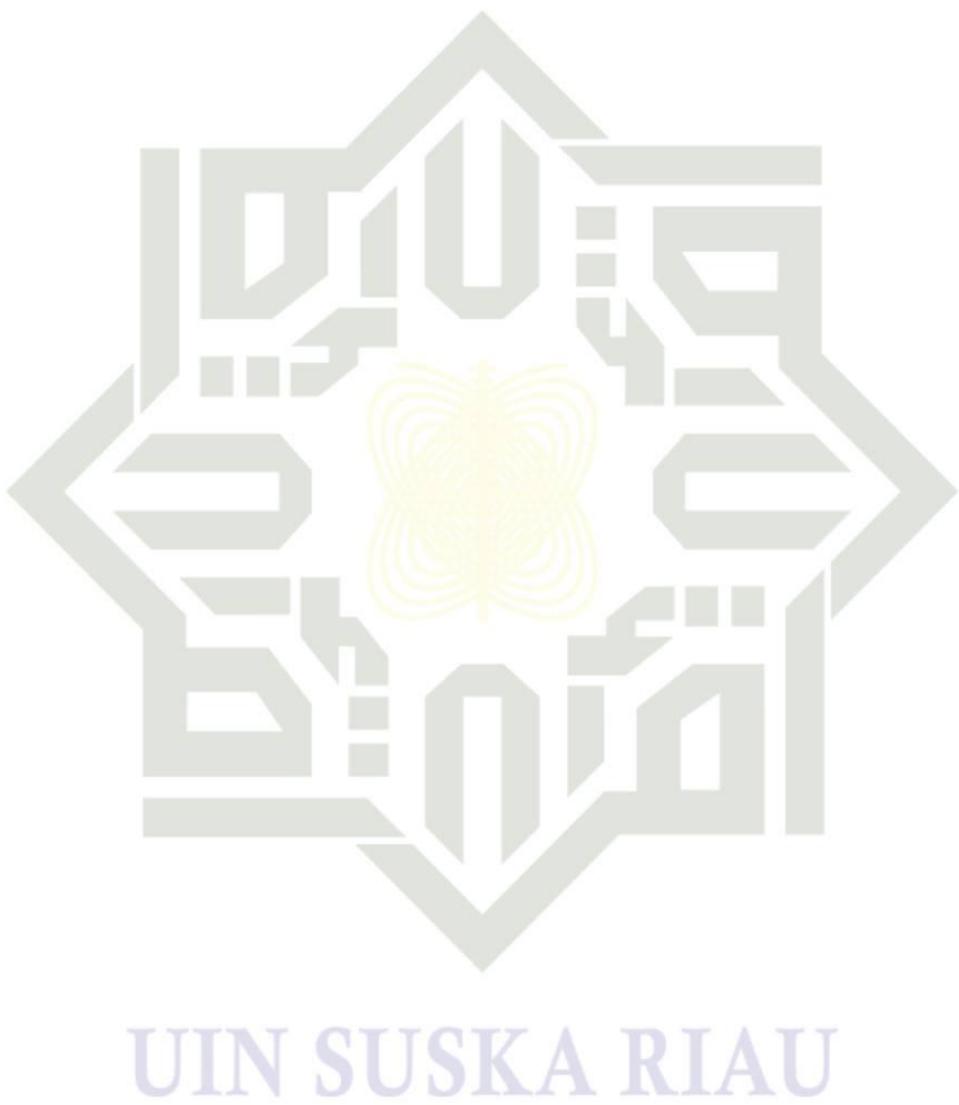
| | |
|---|----|
| © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 45 |
| Gambar 4.1 Struktur Pengurus IKMI | 69 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian | 106 |
| Lampiran 2. Tabulasi Data | 114 |
| Lampiran 3. Deskripsi Statistik Data | 126 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 128 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik | 131 |
| Lampiran 6. Hasil Uji Regrei Berganda | 135 |
| Lampiran 7. Nilai-Nilai R Product Moment | 136 |
| Lampiran 8. Tabel Nilai t | 137 |
| Lampiran 9. Nilai-Nilai Untuk Distribus F | 140 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap anggota organisasi memiliki peran dan tanggung jawab yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sikap kerja sama dan saling mendukung antar individu, meskipun hal itu berada di luar kewajiban formalnya. Perilaku diluar kewajiban tersebut disebut dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku OCB mencerminkan perilaku sukarela anggota yang melampaui tugas formal, seperti aktif membantu kegiatan, hadir secara konsisten dalam program organisasi, serta menunjukkan inisiatif tanpa harus diarahkan. Meskipun tidak tercantum dalam deskripsi tugas resmi, perilaku ini memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan keberlanjutan suatu orgaisasi.

Peran dan tanggung jawab dari seorang anggota organisasi keagamaan seperti Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) sangat bergantung pada keterlibatan aktif dan kepedulian anggotanya. Salah satu bentuk kontribusi nyata yang mendukung keberhasilan organisasi adalah perilaku sukarela anggota yang melampaui tugas formal. OCB di lingkungan IKMI, tercermin dalam kehadiran aktif anggota dalam berbagai kegiatan dakwah dan sosial, kesediaan membantu tanpa instruksi langsung, serta inisiatif dalam mendukung program kerja organisasi. Meskipun tidak tercantum dalam uraian tugas resmi, OCB berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, memperkuat loyalitas, dan meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, mengidentifikasi serta



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

mendorong munculnya perilaku OCB di kalangan anggota IKMI menjadi strategi penting dalam memperkuat peran organisasi dalam masyarakat.

IKMI sebagai lembaga dakwah memiliki tanggung jawab besar dalam menyusun dan mengelola program serta peraturan internal demi terwujudnya petaksanaan dakwah dari seorang para da'i secara profesional dan berkesinambungan. Upaya tersebut telah dijalankan oleh IKMI Kota Pekanbaru, dimana para da'i yang tergabung dalam lembaga ini telah dijadwalkan untuk mengikuti berbagai agenda dakwah yang telah ditetapkan, seperti kegiatan Khutbah Jum'at, Safari Ramadhan, dan program-program keagamaan lainnya. Melalui sistem ini, setiap da'i telah menerima materi dakwah serta penempatan jadwal lokasi untuk melaksanakan tugasnya. Perencanaan semacam ini diharapkan dapat membuat kegiatan dakwah berjalan lebih terstruktur dan efisien karena semua aspek telah diatur dengan baik. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan sejumlah kendala, seperti beberapa da'i yang datang terlambat bahkan tidak hadir sesuai jadwal, tanpa memberikan pemberitahuan sebelumnya kepada pihak yang telah ditetapkan sebagai tempat pelaksanaan dakwah.

Berdasarkan data profil IKMI Kota Pekanbaru hingga saat ini jumlah keanggotan yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Berikut ini data jumlah keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru.

**Tabel 1.1
Jumlah Keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru Tahun 2021-2024**

| No | Tahun | Anggota | | Jumlah | Percentase (%) | |
|----|-------|-----------|-----------|--------|----------------|-----------|
| | | Laki-laki | Perempuan | | Laki-laki | Perempuan |
| 1 | 2021 | 593 | 44 | 637 | 93,07% | 6,91% |
| 2 | 2022 | 612 | 47 | 659 | 92,87% | 7,13% |
| 3 | 2023 | 633 | 51 | 684 | 92,54% | 7,46% |
| 4 | 2024 | 645 | 56 | 701 | 92,01% | 7,99% |

Sumber: IKMI Kota Pekanbaru, 2025



Berdasarkan tabel 1 di atas didapatkan bahwa jumlah keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru didominasi laki-laki, dengan total jumlah keanggotaan mencapai 701 orang di tahun 2024 dan terlihat cenderung meningkat di setiap tahunnya. Jika dilihat dari jumlah masjid dan mushola di Kota Pekanbaru yang mencapai 396 masjid dan 138 mushola, secara kuantitas sebenarnya cukup seimbang dengan kebutuhan. Namun, dalam pelaksanaannya, masih sering dijumpai da'i yang tergabung dalam IKMI tidak hadir atau datang terlambat untuk menjalankan tugas dakwah sesuai jadwal, tanpa memberikan pemberitahuan sebelumnya kepada pihak yang bersangkutan. Situasi semacam ini kerap terjadi dan sering kali tidak mendapat tindak lanjut atau penanganan yang memadai.

Contoh lainnya yaitu ketika seorang da'i yang telah menerima materi untuk disampaikan kepada jama'ah, namun saat pelaksanaannya, tidak ada jaminan bahwa isi dakwah yang disampaikan benar-benar sesuai dengan materi yang ditetapkan. Kondisi ini seharusnya menjadi perhatian bagi Lembaga Dakwah, karena apabila dibiarkan tanpa pengawasan yang memadai, berpotensi memberikan dampak negatif terhadap keberhasilan program dakwah (IKMI Kota Pekanbaru, 2024). Fenomena dan data tersebut menjadi latar belakang ketertarikan peneliti untuk mengkaji perilaku OCB, mengingat OCB mencerminkan perilaku yang melampaui standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Perilaku OCB merupakan salah satu indikator penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan efisien. OCB ditunjukkan melalui perilaku sukarela yang tidak secara langsung diatur dalam sistem formal organisasi, namun sangat berkontribusi terhadap keberhasilan operasional organisasi. Menurut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



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.

Podsakoff dalam (Setiawan, 2022), menyebutkan perilaku OCB dikelompokkan kedalam lima indikator, yakni *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. *Altruism* adalah perilaku membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, *conscientiousness* menunjukkan kesungguhan bekerja melebihi standar, *sportsmanship* menggambarkan sikap toleransi tanpa protes atau keluhan meskipun menghadapi kondisi kerja yang kurang ideal, *courtesy* mencerminkan perilaku yang melebihi yang diharapkan demi menjaga hubungan harmonis, dan *civic virtue* menunjukkan sikap kepedulian dan tanggung jawab terhadap organisasi. Berikut ini analisa hasil pra survey perilaku OCB dengan melibatkan 15 orang dari anggota IKMI Kota Pekanbaru yang dilakukan di sekretariat IKMI Kota Pekanbaru.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Organization Citizenship Behavior (OCB) Anggota IKMI
Kota Pekanbaru Tahun 2025

| No | Indikator OCB | Butir Pernyataan Contoh | Pilihan Jawaban | | | | Total (%) |
|----|--|--|-----------------|-------------|-------------|------------|---------------|
| | | | SS (%) | S (%) | TS (%) | STS (%) | |
| 1 | <i>Altruism</i> (Kepedulian terhadap rekan kerja) | Saya bersedia membantu da'i lain yang kesulitan atau sedang sibuk | 33% (5 org) | 40% (6 org) | 20% (3 org) | 7% (1 org) | 100% (15 org) |
| 2 | <i>Conscientiousness</i> (Kesungguhan) | Saya tetap disiplin dan jujur walau tidak diawasi | 40% (6 org) | 47% (7 org) | 13% (2 org) | 0% (0 org) | 100% (15 org) |
| 3 | <i>Sportsmanship</i> (Sikap toleransi tanpa protes atau keluhan) | Saya tidak mengeluh ketika menghadapi kendala dalam berdakwah | 27% (4 org) | 47% (7 org) | 20% (3 org) | 6% (1 org) | 100% (15 org) |
| 4 | <i>Courtesy</i> (Perilaku yang melebihi yang diharapkan) | Saya selalu mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap anggota lain | 20% (3 org) | 53% (8 org) | 20% (3 org) | 7% (1 org) | 100% (15 org) |
| 5 | <i>Civic Virtue</i> (Sikap Kepedulian dan tanggung jawab) | Saya mengikuti kegiatan walau tidak diwajibkan demi nama baik organisasi | 20% (3 org) | 40% (6 org) | 33% (5 org) | 7% (1 org) | 100% (15 org) |

Keterangan: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

Sumber: Hasil Pra Survey tahun 2025



Berdasarkan hasil tanggapan dari 15 responden, mayoritas anggota menunjukkan perilaku OCB yang cukup baik. Pada indikator Altruism, sebagian besar responden (73%) bersedia membantu da'i lain yang kesulitan. Indikator *conscientiousness* mendapat respons paling positif, dengan 87% responden tetap disiplin dan jujur meski tanpa pengawasan. Untuk *sportsmanship*, 74% responden tidak mengeluh saat menghadapi kendala dalam berdakwah, meskipun masih ada 26% yang belum sepenuhnya setuju. Pada indikator *Courtesy*, 73% responden mempertimbangkan dampak tindakannya terhadap anggota lain. Sementara itu, indikator *civic virtue* menunjukkan bahwa hanya 60% bersedia mengikuti kegiatan non-wajib demi nama baik organisasi, sedangkan 40% lainnya belum menunjukkan komitmen serupa. Secara umum, responden sudah mencerminkan sikap positif terhadap OCB, namun masih dirasa perlu dioptimalkan sehingga tujuan yang terdapat dalam visi misi organisasi dapat tercapai.

Beberapa faktor yang memengaruhi perilaku OCB meliputi sikap kerja yang positif, nilai-nilai dalam pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan durasi masa kerja. Jika durasi kerja dipengaruhi oleh pilihan positif anggota, hal ini dapat memperkuat ikatan afektif dengan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki ikatan emosional yang kuat cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong munculnya perilaku OCB.

Oleh karena itu perilaku OCB berkaitan dengan faktor komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Berikut ini analisa hasil pra survey komitmen organisasi dari anggota IKMI Kota Pekanbaru yang dilakukan di sekretariat IKMI Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



**Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Komitmen Organisasi Anggota IKMI Kota Pekanbaru
Tahun 2025**

| @Hak Cipta milik UIN Suska Riau | Indikator | Butir Pernyataan | Alernatif Jawaban | | | | Total (%) |
|---------------------------------|---|---|-------------------|-------------|-------------|------------|---------------|
| | | | SS (%) | S (%) | TS (%) | STS (%) | |
| | Keinginan kuat tetap sebagai anggota | Saya memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari IKMI. | 40% (6 org) | 33% (5 org) | 20% (3 org) | 7% (1 org) | 100% (15 org) |
| | Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi | Saya bersedia berkontribusi melebihi tugas yang dijadwalkan demi keberhasilan IKMI. | 33% (5 org) | 40% (6 org) | 20% (3 org) | 7% (1 org) | 100% (15 org) |
| | Persamaan nilai-nilai instansi | Nilai-nilai dasar dalam dakwah IKMI sesuai dengan prinsip pribadi saya. | 27% (4 org) | 40% (6 org) | 27% (4 org) | 6% (1 org) | 100% (15 org) |
| | Persamaan tujuan instansi | Saya memahami dan sejalan dengan visi dan tujuan jangka panjang IKMI. | 20% (3 org) | 40% (6 org) | 33% (5 org) | 7% (1 org) | 100% (15 org) |

Sumber: Hasil Pra Survey tahun 2025

Berdasarkan hasil Hasil pra-survei yang termuat pada Tabel 3. di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar anggota IKMI Kota Pekanbaru memiliki komitmen organisasi yang cukup baik yang mana sebanyak 73% responden menyatakan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari IKMI, sementara 27% lainnya belum menunjukkan komitmen yang sama. Pada aspek kesediaan berkontribusi lebih demi kesuksesan organisasi, 73% responden juga memberikan tanggapan positif. Terkait kesesuaian nilai-nilai, 67% anggota merasa bahwa nilai dasar dakwah IKMI sesuai dengan prinsip pribadi mereka. Namun, 33% masih belum sepenuhnya sejalan. Sementara itu, pada pemahaman dan keselarasan dengan visi organisasi, hanya 60% yang merasa sejalan, sedangkan 40% lainnya belum menunjukkan pemahaman yang kuat. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek komitmen organisasi anggota IKMI Kota pekanbaru perlu untuk ditingkatkan. Mayoritas anggota telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas dakwah dan memahami nilai-nilai dasar organisasi. Namun demikian, ikatan emosional terhadap organisasi belum sepenuhnya kuat pada seluruh anggota, dan masih ada yang berkontribusi secara pasif, hanya saat dijadwalkan saja meskipun nilai-nilai dasar dakwah IKMI telah dipahami, belum seluruh anggota menjadikannya sebagai prinsip kerja yang terinternalisasi. Hal yang sama juga terlihat pada pemahaman terhadap visi dan tujuan jangka panjang organisasi, yang masih perlu diperkuat untuk meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan aktif dalam mewujudkan misi dakwah IKMI secara berkelanjutan.

Komitmen yang kuat membuat individu lebih peduli terhadap kemajuan organisasi dan berusaha membawa organisasi menuju perbaikan. Sebaliknya, individu dengan komitmen yang rendah cenderung lebih mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompoknya, tanpa memiliki dorongan untuk memperbaiki atau memajukan organisasi. Komitmen kerja merupakan kondisi di mana seseorang merasa terikat dengan organisasi, sejalan dengan tujuan dan aspirasinya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Iklim organisasi berperan dalam memengaruhi perilaku OCB, karena dengan terciptanya suasana kerja yang mendukung, setiap individu, tim, dan pimpinan dapat mengenal, memahami, serta menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peran, fungsi, pekerjaan, dan posisi masing-masing dalam organisasi. Iklim organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong berkembangnya OCB. Iklim organisasi sendiri merujuk pada persepsi anggota terhadap organisasi, baik secara individu maupun kelompok, yang



terhubung secara berkelanjutan dengan kondisi atau kejadian di lingkungan organisasi. Persepsi ini pada akhirnya memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja para anggotanya.

Setiap organisasi memiliki karakteristik iklim organisasi yang unik. Iklim tersebut dapat terbentuk apabila seluruh anggota organisasi memiliki pola pikir yang positif. Sikap ini muncul karena adanya rasa dihargai sebagai bagian dari organisasi dan lingkungan kerja tempat mereka bernaung. Berikut ini analisa hasil wawancara dari dengan sekretariat IKMI Kota Pekanbaru terkait iklim organisasi IKMI Kota Pekanbaru.

Tabel 1.4
Iklim Organisasi Anggota IKMI Kota Pekanbaru.

| No | Indikator | Butir Pernyataan Contoh | Aternatif Jawaban | | | | Total (%) |
|----|-------------------------------------|---|-------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | SS (%) | S (%) | TS (%) | STS (%) | |
| 1 | Tanggung Jawab | Saya hadir rutin dalam pertemuan dan mencatat absensi manual | 40% (6 org) | 40% (6 org) | 13% (2 org) | 7% (1 org) | 100% (15 org) |
| 2 | Identitas Individu dalam Organisasi | Saya merasa memiliki peran penting dan terikat secara emosional | 27% (4 org) | 40% (6 org) | 20% (3 org) | 13% (2 org) | 100% (15 org) |
| | Kehangatan Antar Anggota | Suasana pertemuan akrab dan bersahabat antar anggota | 47% (7 org) | 40% (6 org) | 13% (2 org) | 0% (0 org) | 100% (15 org) |
| | Dukungan | Anggota saling mengingatkan jadwal secara informal | 33% (5 org) | 47% (7 org) | 20% (3 org) | 0% (0 org) | 100% (15 org) |
| | Konflik | Konflik terbuka jarang terjadi dan komunikasi berjalan baik | 27% (4 org) | 40% (6 org) | 20% (3 org) | 13% (2 org) | 100% (15 org) |

Sumber: Hasil Pra Survey tahun 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang termuat pada Tabel 4. di atas, menunjukkan bahwa iklim organisasi di lingkungan anggota IKMI Kota Pekanbaru tergolong cukup positif, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat. Sebanyak 80% responden menyatakan hadir secara rutin dalam pertemuan dan mencatat absensi manual, mencerminkan tanggung jawab yang

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



tinggi. Namun, pada indikator identitas individu dalam organisasi, hanya 67% responden yang merasa memiliki peran penting dan keterikatan emosional terhadap IKMI, sementara sisanya belum menunjukkan rasa kepemilikan yang kuat. Suasana kebersamaan tergolong baik, dengan 87% responden merasa bahwa pertemuan berlangsung akrab dan bersahabat. Selain itu, dukungan antaranggota juga terjaga dengan baik, di mana 80% responden menyatakan bahwa mereka saling mengingatkan jadwal secara informal. Adapun terkait konflik, 67% responden menyatakan bahwa konflik terbuka jarang terjadi dan komunikasi berjalan lancar, meskipun 33% lainnya mengindikasikan masih ada potensi kendala komunikasi. Secara umum, menunjukkan bahwa secara umum, iklim organisasi anggota IKMI Kota Pekanbaru memiliki tanggung jawab dan kehadiran rutin, suasana pertemuan terasa hangat dan akrab, serta ada dukungan antaranggota meskipun belum terstruktur. Identitas organisasi mulai terbentuk, namun keterikatan emosional masih perlu ditingkatkan. Konflik jarang terjadi, tetapi komunikasi internal perlu diperkuat agar tidak menimbulkan miskomunikasi.

Organisasi Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) adalah sebuah organisasi Islam yang berfokus pada kegiatan dakwah Islamiah. IKMI bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan Masjid, Musholla, serta para Mubaligh dan Mubalighah. Hal ini juga berlaku bagi IKMI Kota Pekanbaru, yang berperan sebagai salah satunya juga bertugas dalam penghimpunan Masjid dan Musholla sebagai bagian dari keanggotaannya, dengan tugas yang serupa, yaitu: 1) Menyelenggarakan berbagai aktivitas dibulan Rhamadhan. 2. Mengatur dan mengkoordinasikan masjid serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.



musholla dalam wilayah Pekanbaru, dan 3) Berbagai program pengelolaan masjid serta pelatihan bagi para khatib.

Mengingat bahwa subjek dalam penelitian ini adalah sebuah organisasi dakwah yang memiliki tujuan untuk memperkuat aktivitas dakwah umat, menyatukan masjid, musholla, para Da'i, serta masyarakat, menghidupkan fungsi masjid, menjaga kemurnian akidah umat, membina jamaah masjid dan musholla, serta mengelola dana umat, sehingga penetapan variabel komitmen kerja dan iklim organiasai dirasa sangat tepat dalam menentukan perilaku keanggotaan IKMI untuk melakukan tinjauan terhadap OCB anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan maka penelitian tertarik untuk menyusun suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Pengurus Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun rumusan masalah yang akan diuji yaitu:

- 1 Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada anggota IKMI Kota Pekanbaru?
- 2 Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada anggota IKMI Kota Pekanbaru?
- 3 Apakah iklim organisasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada anggota IKMI Kota Pekanbaru?

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



1.3 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada anggota IKMI Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap OCB pada anggota IKMI Kota Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen kerja terhadap OCB pada anggota IKMI Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam dua aspek utama, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis. Uraian lengkap mengenai kedua jenis manfaat tersebut disampaikan sebagai berikut.

1. Manfaat teoretis,

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan ilmiah, terutama yang berhubungan dengan dampak iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Organisasi IKMI

Temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan dan tambahan informasi dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen kerja dan iklim organisasi yang berdampak pada perilaku OCB.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi tambahan dalam kumpulan studi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang membahas pengaruh komitmen kerja dan iklim organisasi terhadap OCB.

c. Bagi Peneliti.

Penelitian ini menjadi pengalaman empiris yang memperkaya wawasan peneliti dalam melakukan kajian ilmiah di bidang organisasi dan perilaku kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian lanjutan dengan fokus dan pendekatan yang lebih mendalam.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal yang memaparkan secara ringkas mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dilaksanakannya penelitian, manfaat atau kontribusi yang diharapkan, serta susunan sistematika dalam penelitian ini.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Kajian pustaka memuat landasan teori yang mendukung permasalahan penelitian, seperti definisi manajemen sumber daya manusia, komitmen kerja, iklim organisasi, serta OCB, termasuk kerangka berpikir.



BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai tempat dilaksanakannya penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, definisi operasional dari masing-masing variabel, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM

Bab ini memaparkan tentang profil umum organisasi, yang mencakup sejarah singkat Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru, struktur organisasinya, serta berbagai kegiatan yang dilaksanakan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan tentang hasil temuan penelitian yang mencakup pemaparan temuan, penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan secara rinci.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutupan yang menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian, membahas keterbatasan yang ada, serta memberikan saran untuk penelitian selanjutnya pada topik yang sama di masa mendatang.

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.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

Grand Teori

Sujarweni menjelaskan bahwa *Grand Theory* adalah teori utama yang mencakup seluruh aspek yang ada dalam penelitian (Sujarweni, 2015). Teori besar yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *Social Exchange Theory* atau teori pertukaran sosial. Teori ini menjelaskan bahwasanya jika karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, maka mereka pun akan memberikan balasan. Bentuk balasan tersebut meliputi perasaan memiliki (*sense of belonging*) yang mendalam pada organisasi serta perilaku yang mencerminkan *organizational citizenship* (Muhdar, 2015).

Teori menyatakan bahwa individu cenderung melakukan tindakan sukarela jika mereka merasa mendapatkan perlakuan yang baik dari organisasi. Kepengurusan IKMI yang menciptakan iklim organisasi yang baik dan pengurus memiliki komitmen kerja yang tinggi, maka mereka akan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk berkontribusi lebih banyak, termasuk menunjukkan OCB bagi anggotanya.

2.2 Konsep *Organizational Citizenship Behaviour*

2.2.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

OCB merujuk pada perilaku kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, yaitu tindakan di mana karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Sebaliknya, perilaku kerja yang mampu melebihi peran mencakup karyawan yang memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan oleh standar formal pekerjaan (Simarmata, 2023). OCB



mencerminkan perilaku yang melampaui standar yang telah ditentukan oleh organisasi (Kreitner & Kinicki, 2004).

Budiharjo (2014) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditandai dengan tindakan sukarela (perilaku di luar peran utama) yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan, dilakukan secara spontan tanpa adanya arahan atau instruksi, bersifat membantu, dan seringkali tidak tampak secara langsung. Perilaku ini melampaui standar perilaku yang ditetapkan oleh organisasi, namun tetap memberikan kontribusi positif dan manfaat bagi keberlangsungan organisasi.

Griffin & Moorhead (dalam Ruhibnur, 2023) OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan kepada organisasi, yaitu tindakan yang dilakukan oleh individu untuk memberikan sumbangsih positif bagi organisasi secara menyeluruh. Contohnya, seorang pegawai yang bekerja dengan hasil sesuai standar, baik secara kuantitas maupun kualitas, tetapi dia menolak untuk bekerja lembur, tidak mau menolong pegawai baru untuk belajar, dan secara umum enggan membuat kontribusi di luar pekerjaan tetapnya. Pegawai ini mungkin tampak sebagai pekerja yang baik, tetapi dia sama sekali tidak terlihat sebagai warga organisasi yang baik (*good citizens*).

OCB merupakan bentuk kontribusi individu yang melampaui kewajiban kerja yang diharapkan. Menurut Newland (2012) perilaku ini digunakan sebagai indikator penentuan efektivitas dari seorang karyawan serta keberhasilan suatu organisasi. Meurut Triyatno & Santosa (2010) seorang yang memiliki OCB cenderung akan memiliki loyalitas yang tinggi juga terhadap organisasi tempatnya bekerja dan akan merasakan rasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Salah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

satu cara mengetahui tingkatan perilaku *OCB* melalui data tingkat kehadiran dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Perilaku OCB menurut Robbins & Judge (dalam Ruhibnur, 2023) adalah tindakan sukarela yang dilakukan oleh seorang karyawan di luar tugas-tugas resmi yang telah ditetapkan, yang dapat memengaruhi suasana kerja di tempat tersebut secara positif baik dari segi psikologis maupun sosial. Ogan (dalam Naway, 2017) OCB adalah perilaku sukarela yang bertujuan membantu dan membangun hubungan di dalam organisasi, yang diakui dan dihargai oleh manajemen organisasi, namun tidak berdampak langsung pada produktivitas individu, dan perilakunya tidak termasuk dalam tugas pokok individu tersebut.

2.2.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour*

Marshall dalam (Setiawan, 2022) secara umum, OCB mencakup tiga elemen penting yakni ketataan (*obedience*), kesetiaan (*loyalty*), dan keterlibatan (*participation*). Kepatuhan dan loyalitas pada dasarnya mencerminkan makna luas dari kewargaan (*citizenship*), di mana inti dari perilaku kewargaan adalah keterlibatan atau partisipasi. Bentuk partisipasi ini utamanya terlihat dalam tiga ranah, yaitu ranah nasional (tata kelola pemerintahan), ranah komunitas lokal (kehidupan bermasyarakat), dan ranah organisasi (lingkungan kerja).

Menurut Smith, Organ, & Near (dalam Simarmata, 2023) terbentuknya dimensi OCB melalui beberapa tahap. Pada tahap yang pertama, mengajukan dua dimensi yaitu sebagai berikut

- a. Altruism yaitu tindakan yang mencerminkan kepedulian terhadap sesama, misalnya dengan rela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan. .



b. *Conscientiousness* menggambarkan perilaku yang penuh tanggung jawab dan kehati-hatian, mematuhi aturan serta prosedur kerja secara konsisten .

Pada tahap selanjutnya, Organ (dikutip dalam Simarmata, 2023) menyampaikan pengembangan dimensi tambahan dalam konsep OCB, yaitu sebagai berikut:

Courtesy merupakan sikap proaktif dalam menjaga ikatan yang baik dengan sesama rekan kerja, termasuk kesiapan untuk membantu menyelesaikan persoalan di lingkungan kerja

Sportsmanship adalah sikap positif yang ditunjukkan dengan menerima kesulitan atau beban kerja tanpa keluhan serta tetap menjaga semangat dalam bekerja.

c. *Civic Virtue* mencerminkan rasa tanggung jawab dalam berpartisipasi aktif terhadap berbagai aktivitas dan kepentingan organisasi.

Graham merumuskan konsep OCB dengan landasan filosofi politik dan teori politik modern, serta mengidentifikasi tiga bentuk utama dari OCB, yaitu sebagai berikut :

a. Ketaatan (*Obedience*) mencerminkan kesediaan karyawan untuk tunduk dan mengikuti aturan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Loyalitas (*Loyalty*) menunjukkan dedikasi karyawan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi mendukung tujuan, stabilitas, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Partisipasi (*Participation*) mencerminkan keinginan karyawan supaya terlibat secara aktif didalam pengembangan berbagai aspek kehidupan dalam 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.

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



2.2.3 Indikator *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Podsakoff dalam (Setiawan, 2022), perilaku OCB diukur dengan mengklasifikasikan menjadi lima kategori utama, yakni altruism, conscientiousness, sportsmanship, *courtesy*, dan *civic virtue*, dengan indikator terinci sebagai berikut:

- a. Altruism (Perilaku karyawan yang menunjukkan kepedulian dengan membantu rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan) diukur menggunakan indikator-indikator tertentu:
 - 1) Karyawan menunjukkan kemauan untuk membantu rekan yang tengah kewalahan dengan beban pekerjaan yang berlebihan.
 - 2) Karyawan bersedia memberikan bantuan kepada orang-orang disekitarnya ketika diperlukan.
 - 3) Karyawan siap menggantikan tugas rekan yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya.
 - 4) Karyawan menunjukkan kesediaan untuk meluangkan waktu dalam membantu rekan yang menghadapi masalah terkait pekerjaan.
 - 5) Karyawan rela membantu karyawan baru yang mengalami kesulitan selama masa orientasi.

Conscientiousness yaitu perilaku karyawan yang menunjukkan suatu usaha yang mampu melebihi apa yang diharapkan, diukur dengan indikator:

- 1) Karyawan bersedia bekerja melampaui jam kerja yang sudah ditentukan.
- 2) Karyawan menggunakan waktu istirahat dengan cara yang seharusnya.
- 3) Karyawan mengikuti aturan perusahaan meskipun tidak ada pengawasan langsung.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

- 4) Karyawan melakukan refleksi diri terhadap kepatuhan yang telah ditunjukkan sejauh ini.
- 5) Karyawan memiliki kesadaran untuk selalu berlaku jujur dalam menjalankan tugasnya.

Sportsmanship yakni perilaku karyawan yang menunjukkan sikap toleransi dengan kondisi yang tidak sempurna pada organisasi tanpa memberikan protes atau keluhan), diukur dengan indikator:

- 1) Karyawan cenderung tidak mengeluh saat bekerja.
- 2) Karyawan menghindari pembesaran masalah yang tidak sesuai dengan proporsinya.
- 3) Karyawan tidak mau membuang waktu hanya untuk menginterupsi atau menyampaikan keluhan berkaitan dengan hal-hal yang dianggap sepele atau tidak penting.
- 4) Karyawan tidak mencari-cari kekurangan atau kesalahan dalam organisasi
- 5) Karyawan tidak cenderung berfikir negative terhadap suatu masalah.

Courtesy merupakan perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui upaya menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja guna mencegah terjadinya konflik atau masalah antarpribadi, diukur dengan indikator:

- 1) Karyawan memiliki kesadaran untuk memelihara hubungan yang baik guna menghindari potensi konflik dengan rekan sejawat maupun atasan.
- 2) Kesadaran dari karyawan yang tidak mengganggu hak-hak atau menyalahgunakan kewengangan
- 3) Karyawan memiliki kesadaran untuk mempertimbangkan bagaimana



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tindakannya dapat mempengaruhi tugas atau pekerjaan rekan kerja .

- 4) Karyawan berupaya menjaga sikap agar tidak menimbulkan konflik atau permasalahan dengan sesama karyawan.
- 5) Karyawan menyadari pentingnya memperhatikan konsekuensi dari setiap tindakannya terhadap rekan-rekan kerja.

Civic Virtue merupakan perilaku karyawan yang mencerminkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi, yang dinilai melalui beberapa indicator, antara lain :

- 1) Karyawan menghadiri pertemuan yang meskipun tidak diwajibkan, dipandang memiliki nilai penting bagi organisasi.
- 2) Karyawan senantiasa menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi dilingkungan kerja.
- 3) Karyawan secara aktif mengikuti perkembangan informasi internal, seperti pengumuman atau memo dari organisasi.
- 4) Karyawan berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan yang mungkin tidak terlalu penting, namun dinilai dapat berkontribusi terhadap citra positif organisasi.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour

Siders dalam (Ashlan & Akmaluddin, 2022) Tingkat munculnya perilaku OCB dapat disebabkan oleh dua faktor. Faktor pertama yaitu faktor yang bersumber dari dalam individunya, seperti nilai moral, dorongan motivasi, tingkat komitmen, kepuasan terhadap pekerjaan, dan sikap mental yang positif. Sementara itu, faktor kedua berasal dari lingkungan eksternal karyawan, termasuk sistem manajerial, pola kepemimpinan, serta budaya yang berkembang dalam

organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simanullang dalam (Ashlan & Akmaluddin, 2022) salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap OCB adalah iklim organisasi. Ketika iklim organisasi bersifat positif, pegawai cenderung terdorong untuk bekerja melampaui berbagai tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, Karyawan cenderung senantiasa mendukung pencapaian tujuan organisasi apabila mereka merasakan perlakuan yang sportif dari atasan, disertai dengan kesadaran dan keyakinan bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil.

2.3 Konsep Iklim Organisasi

2.3.1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah hal yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu didalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaanya (Zamzam & Yustini, 2021). Davis dan Hewstrom dalam Narpati et al., (2022) Iklim organisasi adalah suasana atau lingkungan tempat para karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Iklim ini bersifat dinamis karena memengaruhi dan melingkupi seluruh aktivitas yang berlangsung dalam organisasi. Suasana kerja tersebut mencakup berbagai aspek yang dirasakan oleh karyawan, seperti kenyamanan ruang kerja, rasa aman saat menjalankan pekerjaan, pencahayaan yang cukup, ketersediaan fasilitas dan sarana kerja yang memadai, jaminan sosial yang layak, peluang untuk promosi jabatan, posisi dalam struktur organisasi, serta sistem pengawasan yang efektif (Maharani et al., 2021).

Brown dan Leigh dalam (Kusumaputri, 2021) Iklim organisasi diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang dialami langsung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

oleh karyawan, yang mencakup aspek-aspek seperti rasa aman secara psikologis dan makna psikologis yang diperoleh dari lingkungan kerja tersebut. Menurutnya, Keamanan psikologis mencakup kondisi mental dan emosional karyawan yang memungkinkan mereka untuk mengekspresikan serta mengembangkan diri tanpa khawatir akan dampak negatif terhadap reputasi pribadi, posisi mereka, maupun keberlanjutan kariernya. Sedangkan Kebermaknaan psikologis merujuk pada persepsi karyawan bahwa upaya fisik, mental, dan emosional yang mereka curahkan dalam pekerjaan memberikan hasil atau timbal balik yang sepadan. Rasa makna dalam bekerja muncul ketika karyawan merasa bahwa tugas yang mereka jalani menantang, memberikan manfaat, serta mendatangkan penghargaan. Setiap anggota organisasi memiliki perbedaan dalam hal kemampuan, nilai-nilai, dan kebiasaankebiasaan yang perlu penyesuaian dengan nilai-nilai, praktik dan tradisi organisasi, termasuk gaya manajemen.

Luthans, (2016) menyebutkan Iklim organisasi merupakan kondisi internal atau suasana psikologis yang ada dalam suatu organisasi. Iklim ini berperan dalam membentuk persepsi anggota terhadap praktik serta kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan. Penting untuk dipahami bahwa setiap organisasi memiliki karakteristik iklim yang unik. Perbedaan tersebut dapat terlihat dari variasi dalam perancangan jenis pekerjaan maupun karakteristik individu yang ada di dalam organisasi. Setiap organisasi tentu memiliki pendekatan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Lingkungan organisasi yang terbuka mendorong karyawan untuk menyampaikan kebutuhan maupun ketidakpuasan mereka tanpa rasa takut terhadap kemungkinan adanya balasan negatif atau pengabaian. Ketidakpuasan tersebut dapat disikapi secara konstruktif dan dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kebijaksanaan. Namun, iklim keterbukaan semacam ini hanya bisa terbentuk apabila seluruh anggota organisasi memiliki rasa percaya yang kuat dan meyakini adanya keadilan dalam setiap tindakan yang diambil.

2.3.2. Dimensi Iklim Organisasi

Peneliti iklim organisasi Brown dan Leigh dalam Kusumaputri, (2021) menjelaskan dua dimensi iklim organisasi yang membentuk pengalaman dan perasaan anggota, yaitu

a. Keamanan psikologis

Keamanan psikologis adalah kemampuan anggota mengembangkan dirinya berorientasi pada kemajuan diri, tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan kariernya. Beberapa hal indikasi yang membentuk keamanan psikologis dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Dukungan manajemen. Manajemen yang adaptif mendorong anggota organisasi sehingga tumbuh perasaan mampu mengontrol metode kerja yang mereka gunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan manajemen ini penting untuk membentuk keamanan psikologis anggota, Manajemen yang mendukung memfasilitasi anggota untuk tidak ragu melalukan proses belajar tanpa rasa takut melakukan kesalahan.
- 2) Kejelasan. Diperlukan aturan-aturan dan norma-norma organisasi yang jelas untuk memberikan pedoman bagi anggota organisasi, berperilaku secara konsisten dalam kerja. Pedoman tersebut bermanfaat sebagai alat bantu anggota untuk memprediksi hal-hal yang akan dicapai oleh 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.

- 3) Ekspresi diri. Ekspresi diri merupakan ruang bagi anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat, contohnya berkaitan dengan aturan-aturan kerja, atau proses-proses organisasi lainnya. Kondisi ini memudahkan anggota dalam menginternalisasi aturan-aturan, menumbuhkan rasa memiliki organisasi, dan bahkan bisa memberikan warna pada konsep diri.

Kebermaknaan Psikologis

Kebermaknaan psikologis merupakan perasaan dihargai anggota organisasi sebagai hasil investasi energi fisik, kognitif dan emosional yang mereka lakukan saat bekerja. Beberapa indikasi-indikasi yang menunjukkan kebermaknaan psikologis dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Makna kontribusi yang dirasakan. Kebermaknaan pada kontribusi terhadap organisasi berorientasi pada aktivitas yang dilakukan anggota dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- 2) Penghargaan. Penghargaan adalah anggota merasa yakin bahwa organisasi menghargai dan mengakui usaha dan kontribusinya saat bekerja, mencapai tujuan organisasi
- 3) Tantangan. Organisasi perlu menumbuhkan lingkungan kerja yang mendorong dan menstimulasi anggota untuk semangat menjalani proses belajar

2.3.3. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Darodjat dalam Zamzam & Yustini, (2021) yang mengemukakan bahwa ada lima indikator iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

Tanggung jawab



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

Indikator tanggung jawab mengacu pada bagaimana seorang karyawan menjalankan tugasnya serta sejauh mana hasil yang dicapai dalam lingkungan kerja perusahaan.

Identitas individu dalam organisasi

Identitas yang dimaksud dalam hal ini yaitu identitas individu yang mencerminkan pelaksanaan tugas oleh karyawan yang mengikuti standar operasional prosedur (SOP), dengan tujuan menjaga kedisiplinan kerja dan mendorong pencapaian sasaran perusahaan secara kolektif.

Kehangatan antar anggota

Kehangatan diantara anggota mencerminkan bagaimana karyawan menjalin hubungan serta membangun komunikasi yang positif dan efektif dalam lingkungan kerja perusahaan..

d. Dukungan

Dukungan berarti adanya kemauan dari karyawan untuk saling memberikan bantuan dan support satu sama lain di antara sesama rekan kerja.

Konflik

Konflik merujuk pada proses penyelesaian masalah yang terjadi akibat adanya perbedaan pandangan atau pendapat antara individu atau kelompok di dalam organisasi.

Menurut Wirawan dalam (Maigahoaku et al., 2024) iklim organisasi mencakup berbagai dimensi dan indikator yang beragam, yang dapat berbeda-beda antar organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi memiliki karakteristik dimensi dan indikator tertentu yang mencerminkan kondisi iklim organisasi mereka, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Keadaan lingkungan fisik

Lingkungan fisik meliputi faktor-faktor seperti lokasi, perangkat, dan prosedur kerja. Pandangan karyawan terhadap tempat kerjanya akan membentuk cara mereka memandang iklim organisasi secara keseluruhan.

Keadaan lingkungan sosial

Lingkungan sosial mencakup berbagai bentuk interaksi antara anggota organisasi, baik yang bersifat formal, informal, kekeluargaan, maupun profesional. Setiap jenis hubungan ini berperan penting dalam membentuk suasana atau iklim di dalam organisasi.

c. Pelaksanaan sistem manajemen

Sistem manajemen merupakan pola atau proses dalam pelaksanaan pengelolaan organisasi. Faktor-faktor manajerial yang memengaruhi iklim kerja sangat beragam, seperti perbedaan karakteristik organisasi (misalnya lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan lainnya) yang menyebabkan terciptanya iklim organisasi yang berbeda.,

Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Persepsi anggota organisasi terhadap kondisi fisik dan mental mereka sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi. Kondisi fisik mencakup kesehatan, kebugaran, energi, dan ketangkasan, yang memiliki dampak signifikan terhadap iklim organisasi, terutama pada lembaga seperti militer dan kepolisian. Sementara itu, kondisi mental atau kejiwaan, seperti komitmen, moralitas, rasa kebersamaan, dan keseriusan, juga merupakan faktor kunci yang membentuk iklim organisasi.

Budaya 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.

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

Budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap iklim organisasi. Baik budaya maupun iklim organisasi saling memengaruhi perilaku anggota, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Contohnya, jika kode etik diterapkan dengan konsisten, hal ini akan membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan sosial mereka, sehingga menciptakan iklim yang etis dalam organisasi. Sebaliknya, jika norma-norma yang ada dalam budaya organisasi banyak dilanggar tanpa adanya sanksi, hal ini akan menghasilkan iklim organisasi yang negatif.

Menurut Dewi dalam (Maigahoaku et al., 2024) bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut:

- Pemecahan masalah, suatu proses yang dilakukan secara terstruktur untuk mencapai penyelesaian solusi terhadap suatu masalah tertentu..
- Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, Proses pelaksanaan tugas yang mengikuti prosedur standar operasional perusahaan, agar karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Interaksi antar karyawan, Menggambarkan bagaimana hubungan dan komunikasi berlangsung antara sesama karyawan dalam organisasi.
- Kepercayaan sesama, Menilai apakah terdapat rasa saling percaya di antara karyawan satu dengan yang lainnya.

2.3.4. Iklim untuk Perubahan Organisasi yang Berkelanjutan

Perubahan dalam organisasi adalah sesuatu yang tidak terhindarkan. Organisasi/perusahaan/institusi menginisiasi perubahan dengan harapan untuk memperbaiki performansi organisasi. Sifat alamiah perubahan adalah perpindahan yang dirancang dari zona nyaman (*comfort zone*) to *discomfort zone*. Perlu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.

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

antisipasi terjadinya siklus ekspektasi keberhasilan, yang alih-alih berhasil, malah terjadi kegagalan, menimbulkan frustrasi di pihak manajemen dan sinisme di pihak anggota. Alasan utama terjadi spiral disfungsional perubahan adalah proses perubahan gagal memperkenalkan untuk mengubah psikologi fundamental alasan perubahan kepada para anggota. Dengan kata lain, “*rasa/feel*” perubahan yang mengarahkan dan memotivasi usaha personel tidak terjadi. Tanpa adanya perubahan psikologi di level individu, tidak akan ada perubahan yang berkelanjutan (Kusumaputri, 2021).

2.4 Konsep Komitmen Kerja

2.4.1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja dapat dipahami sebagai bentuk hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Dalam hal ini, individu menunjukkan keterikatannya terhadap organisasi sebagai respons atas kompensasi, baik berupa gaji maupun bentuk imbalan lainnya, yang diberikan oleh organisasi. Komitmen ini tercermin dalam sikap positif seperti kemampuan mengenali kondisi organisasi, keinginan untuk berpartisipasi secara aktif, serta adanya rasa loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut (Muhtarom, 2015).

Komitmen merupakan bentuk keterikatan terhadap suatu tujuan yang ingin dicapai, di mana seseorang bersedia mengorbankan waktu, tenaga, materi, dan kemampuan demi meraihnya. Komitmen juga dapat diartikan sebagai motivasi dari dalam diri yang timbul secara sukarela tanpa paksaan. Ia bukan sesuatu yang bisa dipaksakan, melainkan kondisi yang tumbuh dan berkembang melalui rasa keterlibatan dan partisipasi individu (Lubis & Jaya, 2019)



Alen dan Meyer dalam (Noor, 2022) mendefinisikan komitmen kerja sebagai perasaan positif yang melibatkan identifikasi, keterikatan, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Konsep ini telah ada selama lebih dari enam dekade dan memiliki peran yang sangat penting dalam bidang perilaku organisasi. Komitmen kerja tidak hanya mencerminkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi, tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan terhadap inovasi dan penciptaan ide-ide baru yang dapat bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

Komitmen kerja dapat diartikan sebagai kecenderungan individu untuk secara konsisten menjalankan aktivitas tertentu karena adanya kekhawatiran akan kehilangan nilai atau investasi yang telah ditanamkan, apabila aktivitas tersebut dihentikan. Dalam konteks ini, aktivitas yang dimaksud adalah mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, sementara taruhan komitmen merujuk pada berbagai hal yang telah dikumpulkan dan menjadi tidak bernilai jika individu memutuskan untuk keluar dari organisasi (Muhtarom, 2015).

George dalam Lubis & Jaya, (2019) menjelaskan komitmen adalah suatu keadaan psikologis yang mencerminkan tekad atau keinginan kuat seseorang untuk melaksanakan tugas atau menjalankan suatu tindakan tertentu, di mana dorongan tersebut telah tertanam secara mendalam dalam diri individu. Komitmen yang ada dalam diri seseorang akan membangkitkan dorongan kuat untuk tetap konsisten dalam bertindak, baik dalam mengambil keputusan pribadi maupun dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan demikian, baik tekanan internal maupun eksternal tidak akan mengubah keputusan dan arah tindakan yang telah dipilih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.



2.4.2. Jenis-Jenis Komitmen Kerja

Menurut Sopiah dalam Jufrizien (2021) mengemukakan adanya tiga jenis komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan normanorma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Normanorma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangsih terhadap perilaku yang diinginkan.

2.4.3. Indikator Komitmen Kerja

Komitmen kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak menuju pencapaian satu atau beberapa sasaran organisasi. Menurut Imam dalam Muhtarom (2015) menambahkan bahwa untuk memperkuat baik *attitudinal commitment* maupun *behavioral commitment*, kedalam tiga unsur utama yang membentuk komitmen individu terhadap organisasi. Ketiga komponen ini berperan sebagai penopang dalam memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang dirincikan sebagai berikut:

Affective commitment adalah bentuk keterikatan emosional terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

organisasi. *Affective commitment* menggambarkan kondisi di mana seseorang memiliki rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, menunjukkan keterlibatan yang tinggi, serta merasa bangga dan nyaman menjadi bagian darinya. Komitmen ini berkaitan erat dengan kesesuaian tujuan antara individu dan organisasi, di mana karyawan tetap berkontribusi karena mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi dan memiliki keinginan yang tulus untuk tetap menjadi bagian dari lingkungan tersebut. Karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tersebut

b. *Continuance commitment* berkembang berdasarkan besarnya investasi yang telah dilakukan individu dan ketidaktersediaan alternatif lain. *Continuance commitment* mengandung arti bahwa karyawan tetap bertahan dalam organisasi karena kesadaran individu akan konsekuensi jika meninggalkan organisasi. Karyawan bekerja dengan pertimbangan bahwa meninggalkan tempat kerja akan membawa kerugian bagi mereka.

Normative commitment didasarkan pada keyakinan moral bahwa menjadi bagian dari organisasi merupakan suatu kewajiban, di mana tindakan tersebut dianggap benar dan secara moral harus dilakukan. Individu bergabung dengan organisasi karena merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukannya. Individu merasa memiliki tanggung jawab untuk menjadi bagian dari organisasi, dan pendekatan ini memandang komitmen sebagai keyakinan. Pertanggungjawaban satu sama lain terhadap organisasi juga menjadi aspek penting. *Normative commitment* dipengaruhi oleh pengalaman dan nilai-nilai yang dimiliki individu sebelum bergabung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan organisasi

Menurut Ricard dalam (Pagi et al., 2023) komitmen kerja ditandai oleh beberapa indikator sebagai berikut.

a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota.

Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi biasanya memiliki sedikit dorongan untuk meninggalkan organisasi, cenderung loyal, dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

b. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi.

Hal ini terlihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja lebih keras dari yang diharapkan demi kemajuan instansi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi juga peduli terhadap keberhasilan dan nasib instansi tempat mereka bekerja.

c. Persamaan nilai-nilai instansi.

Penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi terjadi ketika pegawai menerima dan menginternalisasi nilai-nilai yang ada di perusahaan. Pegawai diharapkan untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diterapkan dalam organisasi, sehingga tercipta keselarasan dan kemampuan untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama.

d. Persamaan tujuan instansi.

Tujuan bersama antara pegawai dan instansi dapat terwujud apabila pegawai menerima serta melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga pencapaian tujuan tersebut dapat berlangsung secara optimal.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

Menurut Anggraini & Suhermin, (2021) komitmen kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: a) Keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi, b) Keyakinan yang kokoh dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta sasaran organisasi, dan c) Dorongan untuk memberikan kontribusi dalam mewujudkan melalui upaya yang sejalan dengan arah organisasi tersebut.

Menurut Imam dalam Muhtarom (2015) komitmen kerja dapat dilihat melalui dua pendekatan, yaitu;

a. Komitmen sikap (*attitudinal commitment*) merupakan jenis komitmen kerja yang berkaitan dengan sikap individu. Dalam konteks ini, karyawan menyesuaikan diri dengan visi dan nilai-nilai organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan bersama. Pendekatan ini menitikberatkan pada bagaimana individu memandang dan memaknai hubungannya dengan organisasi.

b. *Behavioral commitment* memandang komitmen kerja sebagai suatu tindakan nyata. Dalam pendekatan ini, karyawan menunjukkan komitmennya melalui keputusan untuk tetap berhubungan dan terikat dengan organisasi. Fokus utamanya adalah pada proses pembentukan komitmen oleh individu, yang tidak hanya tertuju pada loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga tercermin dalam perilaku keseharian mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi

Menurut Imam dalam Muhtarom (2015) sebagai pendukung *attitudinal commitment* dan *behavioral commitment* ada tiga komponen komitmen sebagai berikut Dalam menjelaskan lebih lanjut bentuk-bentuk komitmen kerja, Imam



dalam Muhtarom (2015) menambahkan bahwa untuk memperkuat baik *attitudinal commitment* maupun *behavioral commitment*, terdapat tiga unsur utama yang membentuk komitmen individu terhadap organisasi. Ketiga komponen ini berperan sebagai penopang dalam memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

a. *Affective commitment* adalah bentuk keterikatan emosional terhadap organisasi. *Affective commitment* menggambarkan kondisi di mana seseorang memiliki rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, menunjukkan keterlibatan yang tinggi, serta merasa bangga dan nyaman menjadi bagian darinya. Komitmen ini berkaitan erat dengan kesesuaian tujuan antara individu dan organisasi, di mana karyawan tetap berkontribusi karena mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi dan memiliki keinginan yang tulus untuk tetap menjadi bagian dari lingkungan tersebut. Karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tersebut.

Continuance commitment berkembang berdasarkan besarnya investasi yang telah dilakukan individu dan ketidaktersediaan alternatif lain. *Continuance commitment* mengandung arti bahwa karyawan tetap bertahan dalam organisasi karena kesadaran individu akan konsekuensi jika meninggalkan organisasi. Karyawan bekerja dengan pertimbangan bahwa meninggalkan tempat kerja akan membawa kerugian bagi mereka.

Normative commitment didasarkan pada keyakinan moral bahwa menjadi bagian dari organisasi merupakan suatu kewajiban, di mana tindakan tersebut dianggap benar dan secara moral harus dilakukan. Individu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

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

bergabung dengan organisasi karena merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukannya. Individu merasa memiliki tanggung jawab untuk menjadi bagian dari organisasi, dan pendekatan ini memandang komitmen sebagai keyakinan. Pertanggungjawaban satu sama lain terhadap organisasi juga menjadi aspek penting. Normative commitment dipengaruhi oleh pengalaman dan nilai-nilai yang dimiliki individu sebelum bergabung dengan organisasi

2.4.4. Pentingnya Komitmen Kerja

Menurut Mohsan, Nawaz, Khan, Sarfraz, Shaukat, Aslam dalam (Hastutik et al., 2020) komitmen kerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi di dunia bisnis modern saat ini karena dalam situasi persaingan yang semakin ketat dan kemajuan teknologi, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang terampil, andal, dan berkomitmen untuk mempertahankan posisi kompetitifnya di pasar. Pada saat yang sama, efektivitas, kualitas dan produktivitas kerja karyawan masih tetap menjadi faktor utama bagi kemajuan perusahaan dan komitmen kerja karyawan dianggap sebagai kunci peningkatan kualitas dan produktivitas. Di sisi lain, saat ini terbukti bahwa rangsangan keuangan semata-mata hampir tidak dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melakukan bagian pekerjaan mereka secara lebih efektif dan produktif. Dalam situasi seperti itu, satu-satunya faktor yang ternyata menjadi sangat penting adalah komitmen kerja karyawan karena karena karyawan yang berkomitmen tinggi, organisasi dapat menghasilkan hasil yang positif dalam hal produktivitas dan kinerja.



2.5 © Hak Cipta Iklim Organisasi, Komitmen Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour

2.5.1. Pandangan Islam tentang Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam perspektif Islam adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang baik dan mampu mengakomodasi semua kepentingan yang ada di dalamnya. Selanjutnya Suatu organisasi dituntut untuk memiliki keteraturan, yang tercermin dari kesatuan suara dan kebersamaan tanpa adanya konflik internal. Semua bagian dalam organisasi harus saling memperkuat, bekerja secara terpadu, dan membangun sinergi dalam menjalankan tugas. Keberadaan program kerja yang terarah serta kemitraan yang erat antar anggota menjadi fondasi penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Anfal: ayat 46 disebutkan:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنْزَعُوا فَتَفْشِلُوا وَتَذَهَّبَ رِيحُكُمْ وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: *Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar*

Ayat ini mengajarkan bahwa persatuan dan kerja sama yang solid adalah kunci utama keberhasilan organisasi. Jika anggota saling berbantah-bantahan atau saling menyalahkan, maka organisasi akan kehilangan arah, semangat, dan daya juangnya. Sikap sabar, saling mendengarkan, dan mengedepankan musyawarah akan menciptakan iklim organisasi yang positif dan sehat, di mana konflik bisa diminimalisasi dan produktivitas tetap terjaga. Di samping itu, guna membangun organisasi yang solid dan menyatu, diperlukan penciptaan iklim organisasi 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

positif agar seluruh anggota merasa nyaman, khususnya dalam menjalin interaksi satu sama lain. Kerja sama antara pemimpin dan guru secara bersama-sama dapat menciptakan suasana di organisasi menjadi nyaman.

25.2. Pandangan Islam tentang Komitmen Kerja

Komitmen kerja dalam Islam mengacu pada dedikasi, tanggung jawab, dan ketekunan seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dalam ajaran Islam, setiap tindakan manusia memiliki konsekuensi dan akan dimintai pertanggungjawaban, baik selama hidup di dunia maupun setelah kematian di akhirat. Oleh karena itu, dalam menunaikan kewajiban, terutama sebagai seorang muslim, diperlukan komitmen yang kuat untuk tetap berada di jalan Allah. Prinsip ini juga relevan dalam konteks kehidupan berorganisasi. Setiap anggota organisasi hendaknya menjalankan perannya dengan konsistensi dan dedikasi. Ketika seseorang mampu menjaga kesetiaan dan ketekunan dalam berorganisasi, Allah akan menganugerahkan ketenangan jiwa, asalkan segala bentuk pengabdian dilakukan dengan niat yang tulus dan keteguhan hati. Semangat untuk terus bertahan dan berkontribusi secara aktif sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi yang menjadi wadah kebersamaan. Allah berfirman dalam Q.S Al-Shaff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْذِينَ يُقْتَلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفَا كَانُهُمْ بُنَيَّنُ مَرْضُوصٌ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh

Dalam ayat ini, Allah memberikan pujian kepada mereka yang berjihad di jalan-Nya dengan barisan yang tertata rapi serta menunjukkan kekompakan dan kekuatan dalam persatuan. Allah mencintai kaum Muslim yang bersatu padu tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

adanya celah perpecahan, sekecil apa pun. Mereka bagaikan sebuah bangunan kokoh yang tersusun rapat dari batu-batu yang kuat dan saling menguatkan satu sama lain. Ayat ini memberikan pesan kepada umat Islam untuk senantiasa memelihara kesatuan yang solid, membangun kebersamaan yang erat, serta menumbuhkan semangat juang yang tinggi dan kesiapan untuk berkorban. Komitmen kerja dalam Islam menekankan tanggung jawab, kejujuran, kesungguhan, dan keikhlasan dalam bekerja. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, seorang Muslim tidak hanya memperoleh keberkahan dalam pekerjaannya, tetapi juga memberikan manfaat bagi lingkungan kerja dan masyarakat.

2.5.3. Pandangan Islam tentang *Organizational Citizenship Behaviour*.

Perilaku OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar kewajiban formalnya dalam organisasi. Salah satu aspek utamanya adalah altruisme, yaitu kecenderungan untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan balasan. Nilai-nilai ini sesuai dengan berbagai prinsip yang terkandung didalam ajaran Islam, seperti tercermin dalam Surah Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالْتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدُونَ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَۖ
اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya*

Ayat ini memberikan landasan etis bagi munculnya perilaku altruisme, khususnya dalam lingkungan organisasi. Melalui pemahaman terhadap tafsir ayat tersebut, dapat ditemukan keterkaitan yang kuat antara nilai-nilai keislaman, sikap tolong-menolong tanpa pamrih, dan peran aktif individu dalam mendukung organisasi. Altruisme merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan 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.

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

tercermin dalam upaya membantu rekan kerja yang tengah menghadapi kesulitan. Dimensi OCB ini berakar pada prinsip kasih sayang (mahabbah), yaitu dorongan untuk memberi tanpa mengharapkan balasan, yang menjunjung nilai moral maupun kemanusiaan. OCB dalam perspektif Islam, dipahami sebagai tindakan di tempat kerja yang dilandasi oleh semangat kebaikan, ketulusan hati, serta semangat kebersamaan dan tolong-menolong. Dengan menerapkan nilai ini, organisasi dapat memunculkan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, serta penuh keberkahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB selaras dengan nilai-nilai Islam yang menekankan sikap tolong-menolong, bekerja dengan ikhlas, dan memberikan kontribusi terbaik dalam organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

| No | Judul | Nama Peneliti | Tujuan Penelitian | Hasil penelitian terdahulu | Kesimpulan |
|----|---|-------------------------|---|---|---|
| 1 | Persepsi Masyarakat Terhadap Prilaku Da'i Ikmi (Studi Di Kelurahan Marpoyan Damai Kecamatan Tangkerang Barat Kota Pekanbaru) Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Vol 15 No. 2 (Oktober 2020) E-ISSN : 2686-2387 P-ISSN : 1907-8285 | Aprianto et al., (2020) | Persepsi Masyarakat Terhadap Prilaku Da'i Ikmi (Studi Di Kelurahan Marpoyan Damai Kecamatan Tangkerang Barat Kota Pekanbaru) | Persepsi masyarakat terhadap komitmen da'i IKMI Kota Pekanbaru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, dalam perspsi masyarakat, para da'i tetap memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam berdakwah, yang terlihat dari intensitas dalam memenuhi/mengisi undangan pengajian /ceramah namun Namun di antara masyarakat ada persepsi yang berkembang dan komentar miring yang menyebutkan bahwa da'i dan muballigh IKMI Kota Pekanbaru identik dengan amplop, semakin tebal amplop semakin termotivasi untuk mengisi ceramah agama, sehingga perlu dilakukan tinjauan terhadap perilaku OCB yang dikaitkan dengan iklim organisasi dan komitmen kerjanya. | Masyarakat menilai anggota IKMI memiliki komitmen dalam menjalankan tugas, namun ada pandangan masyarakat menyebutkan bahwa da'i dan muballigh IKMI Kota Pekanbaru identik dengan amplop, semakin tebal amplop semakin termotivasi untuk mengisi ceramah agama, sehingga perlu dilakukan tinjauan terhadap perilaku OCB yang dikaitkan dengan iklim organisasi dan komitmen kerjanya. |

| No | Judul | Nama Peneliti | Tujuan Penelitian | Hasil penelitian terdahulu | Kesimpulan |
|----|---|------------------------|---|--|---|
| 2 | Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Peran Keinginan Keluar sebagai Moderasi ; Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada Asuransi Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis E-ISSN (Online) : 2621 – 3230 Volume 4, Nomor 2, Februari 2022 Lokasi Penelitian: Amanah Asuransi Amanah Kota Palu, Sulawesi Tengah | Djatola & Hilal (2022) | Untuk menyelidiki hubungan sebab akibat antara variabel bebas yaitu variabel komitmen dan kepuasan kerja dengan variabel OCB dengan peran keinginan keluar sebagai pemoderasi | semakin tebal amplop semakin termotivasi untuk mengisi ceramah agama/pengajian dan semakin berapi-api dalam menyampaikan orase ceramahnya | |
| 3 | Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2501-2527 ISSN : 2302-8912. Lokasi Penelitian: Hotel Santika Purwokerto yang | Fitriani & Dewi (2017) | Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada Hotel Santika Purwokerto. | Hasil analisis, ditemukan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Demikian pula, loyalitas kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi di kalangan karyawan, perusahaan disarankan untuk memberikan | Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Demikian pula, loyalitas kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | Judul | Nama Peneliti | Tujuan Penelitian | Hasil penelitian terdahulu | Kesimpulan |
|----|---|--------------------------------|---|---|---|
| 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. | | | perhatian lebih terhadap penciptaan iklim organisasi yang kondusif serta peningkatan loyalitas kerja karyawan | |
| 4 | Hak Cipta UIN Suska Riau Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 6, 2020 : 2085-2106 ISSN : 2302-8912 Lokasi Penelitian: Dinas Sosial Kota Denpasar di Jalan Mulawarman No. 2 Denpasar, Bali | Krisjayanti & Supartha, (2020) | Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran moderasi dari kepuasan kerja pada pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB). Lokasi penelitian dipilih di Dinas Sosial Kota Denpasar | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Hal yang sama berlaku untuk variabel kepuasan kerja, yang juga terbukti memiliki pengaruh terhadap OCB pada pegawai Dinas Sosial Kota Denpasar. Selain itu, kepuasan kerja memperkuat hubungan antara komitmen organisasional dan OCB. Temuan ini memberikan implikasi teoritis mengenai pentingnya peran komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam membentuk dan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi | Komitmen organisasional terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB. Hal serupa juga terlihat pada variabel kepuasan kerja, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Sosial Kota Denpasar. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasional dan OCB |

| No | Judul | Nama Peneliti | Tujuan Penelitian | Hasil penelitian terdahulu | Kesimpulan |
|----|--|---------------------------|---|---|---|
| 5 | Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Studi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Malang) (Journal of Innovation Research and Knowledge, Vol. 3, No.8, 2024 Lokasi Penelitian: Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Malang) | Nirmala & Azzuhri, (2024) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Keorganisasian berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Keorganisasian terhadap OCB karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang | Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan perilaku OCB karyawan. Dengan kata lain, tingkat OCB karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana iklim organisasi yang tercipta di lingkungan kerja serta tingkat komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari seluruh variabel bebas yang diteliti, iklim organisasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh dominan terhadap OCB | Iklim organisasi serta komitmen terhadap organisasi berkontribusi secara positif terhadap terbentuknya perilaku OCB |
| 6 | Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, | Putri et al., (2023) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai | Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, secara simultan pula, kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap | Variabel-varibel yang diteliti memiliki pengaruh terhadap perilaku OCB. Pengujian secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) menunjukkan bahwa sebagian besar variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sementara analisis mediasi |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | Judul | Nama Peneliti | Tujuan Penelitian | Hasil penelitian terdahulu | Kesimpulan |
|----|--|--------------------------------|-----------------------|--|--|
| ② | Hak Cipta dan Investasi, Vol. 1, No. 1 2023 Lokasi Penelitian: PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor | Hak Cipta milik UIN Suska Riau | variabel intervening. | perilaku OCB. Namun, secara parsial, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Sebaliknya, baik iklim organisasi maupun kepuasan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan OCB, namun tidak mampu memediasi hubungan antara iklim organisasi dan OCB. | (uji Sobel) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan OCB, namun tidak dalam hubungan antara iklim organisasi dan OCB. |

2.7 Kerangka Pemikiran

OCB merupakan perilaku yang dilakukan secara sukarela, yang meskipun tidak selalu diakui secara resmi dalam sistem formal, namun secara kolektif berkontribusi pada tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Individu yang mempunyai perilaku OCB yang baik akan bersikap membantu rekan kerja. Secara sukarela terlibat dalam aktivitas tambahan di tempat kerja, menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja, melindungi aset organisasi, mematuhi peraturan yang berlaku, menunjukkan toleransi terhadap kondisi yang kurang ideal di tempat kerja, memberikan masukan yang konstruktif, serta menghindari pemborosan waktu selama bekerja (S. P. Robbins & Judge, 2023)

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor berperan dalam memengaruhi OCB, karena dengan terciptanya suasana kerja yang mendukung, setiap individu, tim, dan pimpinan akan dapat mengenal, memahami, serta menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peran, fungsi, pekerjaan, dan posisi 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.

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.

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

ada dalam organisasi, sehingga iklim organisasi dapat menjadi penyebab berkembangnya OCB dalam suatu organisasi (Titisari, 2014). Iklim organisasi merujuk pada persepsi anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok, yang secara berkelanjutan terhubung dengan organisasi. Persepsi ini berkaitan dengan kondisi atau kejadian yang terjadi di dalam lingkungan organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja para anggotanya (Wirawan, 2015).

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* meliputi sikap kerja yang positif, nilai-nilai yang ada dalam pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan durasi masa kerja. Jika durasi kerja dipengaruhi oleh pilihan positif anggota, hal ini dapat memperkuat ikatan afektif dengan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki ikatan emosional yang kuat cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong perilaku OCB (McShane & Von Glinow, 2003). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2010) komitmen kerja merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan merasa terikat dengan organisasi tertentu, beserta tujuan dan aspirasi organisasi tersebut, serta mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi itu. Anggota organisasi yang memiliki ikatan emosional yang kuat cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong perilaku OCB (McShane & Von Glinow, 2003).

Rancangan kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

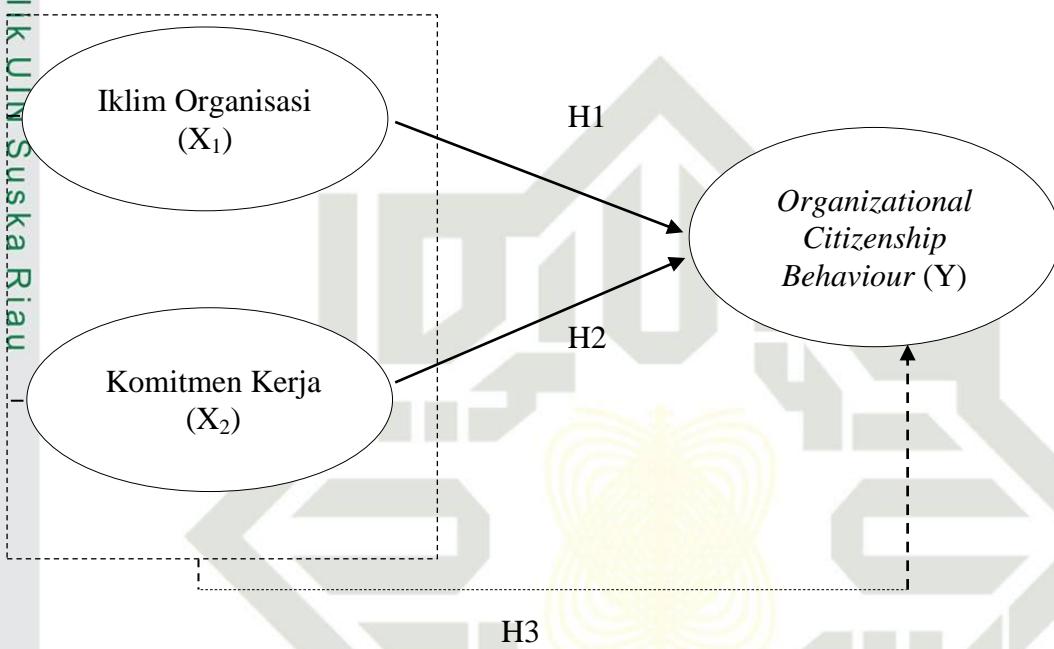
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

memberikan kemudahan dalam memahami arah dan fokus penelitian yang dilakukan, maka bisa dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2)
Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)



Sumber: (Titisari, 2014), (Wirawan, 2015), (McShane dan Glinow, 2003), dan (Robbins & Judge, 2010)

Keterangan

- Pengaruh secara parsial
- - - → Pengaruh secara simultan

2.8 Konsep Operasional

Penjelasan mengenai konsep operasional variabel dapat disampaikan sebagai berikut, yang merinci definisi dan pengukuran setiap variabel yang dipergunakan pada penelitian ini:



| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator | Skala |
|---|--|---|--------|
| Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) | OCB merupakan perilaku yang melebihi kewajiban formal (<i>ekstra role</i>) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung (Setiawan, 2022). | 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> Sumber: Podsakoff dalam Setiawan, 2022) | Likert |
| Iklim Organisasi (X ₁) | Iklim organisasi adalah hal yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu didalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaanya (Zamzam & Yustini, 2021) | 1. Tanggung jawab 2. Identitas individu dalam organisasi 3. Kehangatan antar anggota 4. Dukungan 5. Konflik Sumber: Darodjat dalam Zamzam & Yustini, 2021) | Likert |
| Komitmen Kerja (X ₂) | Komitmen kerja merupakan ceriman sikap positif dalam bentuk kemampuan mengenali kondisi organisasi, keinginan untuk berpartisipasi secara aktif, serta adanya rasa loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut (Muhtarom, 2015) | 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> Sumber: (Muhtarom, 2015) | Likert |

2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 93) hipotesis merupakan sebuah dugaan awal yang diajukan sebagai respons awal terhadap perumusan masalah yang diajukan. Selain itu, hipotesis bisa dipandang sebagai jawaban teoritis yang masih perlu diuji dan dibuktikan melalui data empiris. Maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta :
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.

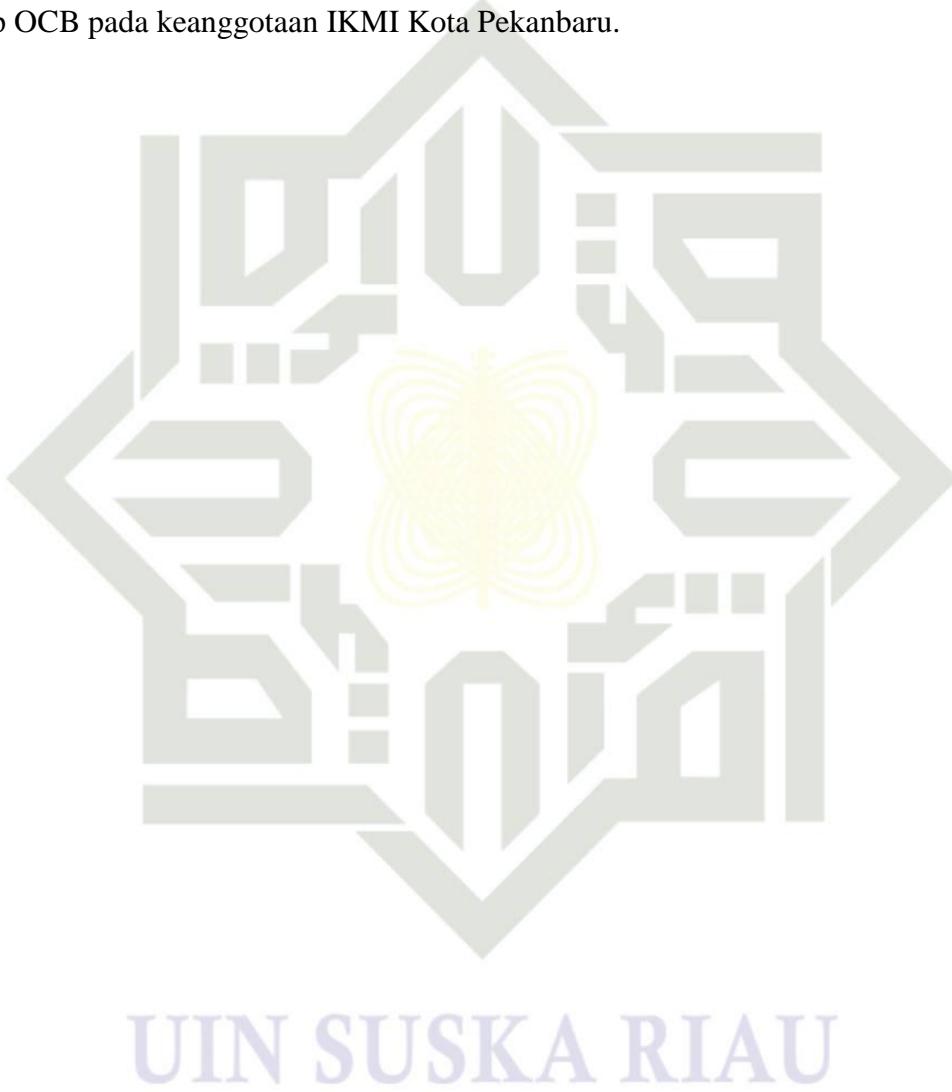
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Diduga iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru.

Diduga komitmen kerja berpengaruh parsial terhadap OCB pada keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru.

Diduga iklim organisasi dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap OCB pada keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru.





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

BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru tepatnya yaitu di IKMI Kota Pekanbaru dengan alamat di Jalan Todak, Gg. Udang Putih No. 01 Kel. Tangkerang Barat Kec. Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan setelah usulan penelitian ini diterima yang dimulai dari mulai bulan Januari 2025 hingga Juni 2025

Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Popuasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 215) popuasi dalam konteks penelitian merujuk pada keseluruhan wilayah atau kelompok yang terdiri dari objek atau subjek tertentu yang mempunyai karakteristik atau kriteria spesifik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan fokus penelitian. Populasi ini merupakan kelompok yang relevan dan juga memberi informasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, populasi menjadi dasar untuk penarikan sampel dan analisis data. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota IKMI (Ikatan Keluarga Mahasiswa Islam) Kota Pekanbaru yang aktif, yang jumlahnya mencapai 701 orang. Mereka dipilih karena dianggap memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian dan dapat memberikan perspektif yang sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang ditetapkan untuk mewakili karakteristik atau ciri-ciri dari populasi secara keseluruhan. Pemilihan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

sampel ditentukan melalui pertimbangan bahwasanya sampel tersebut dapat memberi gambaran yang akurat mengenai populasi yang lebih besar. Pengambilan sampel dilakukan untuk mengatasi keterbatasan waktu dan biaya yang dibutuhkan jika harus mengumpulkan data dari seluruh anggota populasi yang jumlahnya besar, maka penulis mempergunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditelorir, misalnya 10% (Sujarwani, 2015).

$$n = \frac{701}{1 + 701(10\%)^2}$$

$$n = \frac{701}{1 + 701(0.1)^2}$$

$$n = \frac{701}{1 + 701(0,01)}$$

$$n = \frac{701}{1 + 7,01}$$

$$n = \frac{701}{8,01}$$

$$n = 87 \text{ orang}$$

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Convenience Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih responden berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui, mudah dijangkau, dan bersedia memberikan data (Sugiyono, 2018). Dalam teknik ini,

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Ternilai Uang

peneliti tidak menentukan sampel secara ketat dari daftar populasi, tetapi mengambil siapa saja yang tersedia dan dianggap dapat mewakili populasi pada saat penelitian berlangsung. Selama proses penelitian, data akan dikumpulkan langsung dari responden yang secara kebetulan ditemui di lapangan. Pengumpulan data akan dihentikan ketika jumlah data yang terkumpul telah mencukupi dan dianggap cukup untuk menjawab fokus serta tujuan penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan peneliti, dalam penelitian dikelompokkan berdasarkan data primer dan sekunder sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2017: 193) yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, bukan dari bentuk yang sudah terkompilasi maupun tersedia dalam softfile atau berbentuk data yang sudah terolah, melainkan melalui proses pengumpulan data. Data ini dikumpulkan melalui wawancara atau interaksi langsung dengan narasumber, yang dalam konteks penelitian sering disebut sebagai responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang sudah dikumpulkan dan disusun pihak sebelumnya, yang dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut tanpa harus mengumpulkan data baru. Sumber data sekunder ini dapat berupa catatan, dokumen, atau arsip yang mencatat berbagai perubahan atau kejadian yang telah terjadi.



3.4 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Teknik Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik untuk memperoleh data dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk menjawab berdasarkan pandangan, pendapat, atau pengalaman mereka (Sugiyono, 2017: 194). Penelitian ini mempergunakan kuesioner dengan format skala Likert. Skala tersebut terdiri dari dua jenis pertanyaan, salah satunya berupa pertanyaan positif yang digunakan untuk menilai sikap negatif terhadap objek penelitian. Responden dipinta agar mau memilih jawaban yang mencerminkan sikap mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu perilaku OCB, komitmen kerja, dan iklim organisasi, dengan pilihan yang telah ditentukan dengan merujuk pada pendapat Sugiyono (2017) sebagai berikut:

1. Alternatif pilihan Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Alternatif pilihan Tidak Setuju (TS)
- 3 Alternatif pilihan Netral (N)
- 4 Alternatif pilihan Setuju (S)
- 5 Alternatif pilihan Sangat Setuju (SS)

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dipilih untuk menilai apakah sebuah kuesioner yang dipakai benar-benar mengukur apa yang semestinya mau diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila butir pernyataannya mampu merepresentasikan dan mengungkapkan variabel yang hendak diteliti tersebut (Hozali, 2018). Rumus yang dipergunakan dalam pengujian tersebut dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 b. 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.

dengan cara memperbandingkan nilai r hitung yang diperoleh dari tabel Corrected Item-Total Correlation dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan mempergunakan rumus $df = n - 2$, di mana n merupakan jumlah responden dalam penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (Ghozali, 2018).

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat mempertahankan konsistensinya dalam mengukur indikator-indikator dari variabel atau konstruk yang sedang diteliti. Kuesioner dianggap reliabel jika respons yang diberikan oleh individu terhadap pertanyaan tetap konsisten dan tidak berubah seiring berjalannya waktu. Pengukuran reliabilitas Ghozali (2018) dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Pengukuran Ulang (*Repeated Measure*): Dalam metode ini, seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian diperiksa apakah jawabannya tetap konsisten.
2. Pengukuran Tunggal (*One Shot*): Dalam pendekatan ini, pengukuran dilakukan hanya sekali, lalu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar pertanyaan. SPSS menyediakan alat untuk menguji reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Sebuah konstruk atau variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,70 (Nunnally, dalam Ghozali, 2018).



3.6 © Hak Cipta Optimik UIN Suska Riau

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, untuk memastikan kevalidan dan kecocokan model yang diterapkan, akan dilakukan uji asumsi klasik. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memeriksa apakah data yang digunakan memenuhi kriteria tertentu sebelum melanjutkan ke analisis lebih lanjut. Adapun uji asumsi klasik yang akan diterapkan dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2018) Uji normalitas diperlukan untuk memastikan apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, data dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak mengikuti distribusi normal. Hal ini penting karena validitas model regresi bergantung pada pemenuhan asumsi normalitas data.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dipergunakan untuk memeriksa apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang dibentuk (Ghazali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas. Jika nilai tolerance variabel independen $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak ada masalah multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka model regresi mengalami multikolinearitas, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antar variabel independen yang dapat memengaruhi akurasi model.



3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variansi pada residual data dalam model regresi. Sebuah model regresi diannggap baik jika memenuhi kriteria homoskedastisitas, yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan menganalisis grafik plot yang menunjukkan hubungan antara nilai prediksi variabel dependen (pada sumbu Y) dan residual (pada sumbu X). Apabila titik-titik pada grafik tersebar acak tanpa pola tertentu pada sekitar angka 0 di sumbu Y, maka menunjukkan bahwasanya tidak didaptkannya adanya masalah heteroskedastisitas dari model regresi yang dibentuk.

Pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan dengan uji glejser yaitu mengusulkan untuk meregres nilai *absolut residual* terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila terdapat variabel independen yang memiliki nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengalami heteroskedastisitas.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif, yaitu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan perumusan rumus matematis 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.

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



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

menghubungkan dengan teori yang ada, yang kemudian ditarik kesimpulan. Analisis data ini dilakukan melalui uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel-variabel tersebut berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis guna menarik kesimpulan. Peneliti menggunakan kuesioner yang masing-masing pernyataan disertai dengan lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih oleh responden. Responden dipinta agar mau memilih jawaban yang mencerminkan sikapnya terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu perilaku OCB, komitmen kerja, dan iklim organisasi, dengan pilihan yang telah ditentukan (Sugiyono, 2017).

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Alternatif pilihan Sangat Tidak Setuju (STS) | = mendapatkan skor 1 |
| 2. Alternatif pilihan Tidak Setuju (TS) | = mendapatkan skor 2 |
| 3. Alternatif pilihan Netral (N) | = mendapatkan skor 3 |
| 4. Alternatif pilihan Setuju (S) | = mendapatkan skor 4 |
| 5. Alternatif pilihan Sangat Setuju (SS) | = mendapatkan skor 5 |

Selanjutnya menurut Sugiyono (2017) untuk mengelompokkan jawaban responden terhadap setiap pilihan, digunakan kategori seperti sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, atau sangat rendah. Kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan didasarkan pada rata-rata skor dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi-Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

- 1 Nilai tertinggi : 5
- 2 Nilai terendah : 1
- 3 Interval : $5 - 1 = 4$
- 4 Jarak interval : $4 \text{ dibagi } 5 = 0,8$



Dengan cara ini, kategori jawaban responden untuk setiap variabel dapat diketahui berdasarkan interval yang ditetapkan seperti yang termuat pada tabel berikut:

Tabel 3.1.
Kategori Skala

| No | Interval Skala | Kategori |
|----|----------------|--------------------------|
| 1 | 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Baik/Rendah |
| 2 | 1,81 – 2,60 | Tidak Baik/Rendah |
| 3 | 2,61 – 3,40 | Sedang |
| 4 | 3,41 – 4,20 | Baik/Tinggi |
| 5 | 4,21 – 5,00 | Sangat Baik/Tinggi |

Sumber: Sugiyono (2017:162)

3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Dalam menganalisis data dan menjawab pertanyaan terhadap penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengaplikasikan model estimasi melalui analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh komitmen kerja dan iklim organisasi terhadap perilaku OCB di kalangan anggota IKMI Kota Pekanbaru. Untuk melakukan perhitungan dalam analisis data yang diperoleh dari kuesioner, digunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program of Social Science*) 25.0 sebagai alat bantu. Model ini juga digunakan oleh penulis untuk mengukur sejauh mana kepuasan kerja dan beban kerja mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour, baik secara individu maupun bersamaan. Hal ini berkaitan dengan hubungan antara variabel independen dan dependennya dirumuskan dengan persamaan berikut ini:

$$Y = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.



Keterangan:

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Y_O Hak Cipta milik UIN Suska Riau**
- X_O** : Organizational Citizenship Behaviour
- a_O** : Komitmen kerja
- b_O** : Iklim organisasi
- c_O** : Konstanta
- d_O** : Koefisien regresi
- e_O** : Standard error (Variabel di luar penelitian)

3.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda, menggunakan hasil uji statistik t dan uji F. Analisis ini memudahkan peneliti untuk mempertimbangkan lebih dari satu variabel prediktor dalam model penelitian.

a. Uji Statistik Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan menggunakan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Langkah pertama adalah menentukan hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis tersebut diterima. Sebaliknya jika nilai t hitung lebih rendah dari t tabel, maka hipotesis akan ditolak. Langkah selanjutnya adalah mempertimbangkan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima.



b. © Hak Cipta dan Kewajiban Akademik UIN Suska Riau State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (F-test) dipergunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen, serta untuk mengevaluasi kecocokan model hipotesis yang digunakan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi kolektif dari variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Proses pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan (alpha). Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel atau nilai p (p-value) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang menandakan bahwa seluruh variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel atau nilai p lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R dipergunakan untuk melakukan penilaian sejauh mana model mampu memberikan penjelasan atas variasi yang terjadi pada variabel dependennya (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwasanya variabel-variabel independen hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi dari variabel dependennya. Sebaliknya, semakin mendekati angka 1, semakin besar proporsi informasi dari variabel independen yang dapat digunakan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen. Begitu juga untuk mengetahui tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel *independent* yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 3.2
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Koefisien R | Keterangan |
|--------------|----------------------|
| 0,00 | Tidak Ada Kontribusi |
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Tinggi |
| 0,80-1,00 | Sangat Tinggi |

Sumber: Sugiyono, 2017

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

IKMI sebagai organisasi Islam yang bergerak di bidang dakwah Islamiyah secara resmi berdiri pada tanggal 26 April 1973 di Jakarta, dengan Akta Notaris Babesa Daeng Lalo, SH No. 070, yang pendirinya di pelopori oleh tokoh-tokoh Dewan Dakwah, sebagai sayap Dewan Dakwah untuk mengembangkan dakwah Islam yang diikuti pendiri cabang-cabangnya di beberapa daerah

Munculnya suatu organisasi kemasyarakatan tidak terlepas dari situasi dan kondisi tertentu yang melatarbelakanginya, baik ideology, politik, ekonomi, dan sosial budaya. Kesadaran suatu kelompok masyarakat terhadap situasi dan kondisi yang terjadi pada masanya mendorong mereka untuk mengambil peranan. Dalam hal ini salah satu inisiatif yang biasanya mereka lakukan adalah mendirikan suatu organisasi kemasyarakatan sebagai wadah untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu secara sistematis. Salah satu organisasi kemasyarakatan yang berbasis kegiatan keagamaan di Indonesia adalah Idarah Keluarga Masjid Indonesia atau IKMI. Pendirian IKMI dilatar belakangi oleh situasi dan kondisi masyarakat Indonesia yang banyak larut dalam pergolakan politik, gangguan keagamaan, dan sebagainya.

Idarah Keluarga Masjid Indonesia Koordinator Wilayah Riau memiliki tugas mengatur semua permasalahan yang timbul baik masjid, musholla, maupun mubaligh dan mubalighah. Melihat adanya kebutuhan kota yang mendesak, menyangkut kepentingan umat, maka IKMI Koordinator Wilayah Riau memberikan mandate kepada Amirullah Rasyad untuk membentuk pengurus



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru. Keputusan Idarah Keluarga Masjid Indonesia Koordinator Wilayah Riau ini didukung oleh Walikota Pekanbaru saat itu Bapak H. Herman Abdullah yang mana beliau melihat bahwa bantuan yang selama ini diberikan pemerintah hanya dapat dilakukan dikawasan provinsi, untuk lebih memajukan serta memaksimalkan lagi tugas Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Koordinator Wilayah Riau, maka Walikota Pekanbaru memberikan saran agar dibentuk IKMI Kota Pekanbaru supaya bantuan yang diberikan pemerintah bukan hanya di Provinsi saja, namun dari Kota Madya juga bisa mendanai kegiatan Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru.

Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru adalah salah satu yayasan yang menghimpun masjid dan musholla sebagai anggotanya, sedangkan para mubaligh dan mubalighah sebagai ujung tombak dalam melakukan dan melaksanakan tugas “*Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*” untuk menentukan dan mengajak umat Islam supaya mengamalkan ajaran-ajaran Islam. Dengan berdirinya Ikatana Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru, maka Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Koorwi Wilayah Riau memberikan wewenang yang sebelumnya merupakan tugas Ikatan Keluarga

Masjid Indonesia (IKMI) Koorwil Riau ke Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru, yaitu :

¹ Melaksanakan kegiatan di bulan Ramadhan

² Mengkoordinir Masjid dan Musholla dalam lingkup Kota Pekanbaru

³ Program-program manajemen masjid dan pelatihan-pelatihan khotib



Sedangkan coordinator wilayah Riau tetap memiliki wewenang mengelola radio dan bulletin. Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru menjalankan tugas yang diberikan menjadi kegiatan rutin, sedangkan Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Koordinator Wilayah Riau hanya mengkoordinir jalannya kegiatan yang dilakukan IKMI Kota Pekanbaru.

4.2 Pusat dan Fasilitas Kegiatan Dakwah IKMI

Untuk mengkoordinir kegiatan dakwah, IKMI Riau sudah memiliki kantor permanen tiga tingkat yang terletak di jalan Todak / Udang Putih No.1 Pekanbaru. Di kantor ini juga ikut berkantor Dewan Dakwah Islam Indonesia (DDII) Riau, Forum Komunikasi Pondok Pesantren Umat Islam (FKUI) Riau dan Pusat Informasi dan Komunikasi Pondok Pesantren (Pusikomtren) Riau. Kantor IKMI sudah memiliki fasilitas penunjang dakwah, antara lain sebuah mobil kijang bantuan Almarhum Dr. Muhammad Natsir, Mitsubishi Kuda Diamond bantuan Pemda Riau, Komputer/Laptop, Televisi, Radio Suara Dakwah, Bulletin Ad-Dakwah, Perpustakaan, Rabloid Kaf-Nun, Jaringan Telepon, Fasilitas Internet, serta berbagai fasilitas lainnya. IKMI Riau juga sudah membuka cabang di Kota Pekanbaru, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Kampar, Kabupaten Siak, Kabupaten Rokan Hulu, Indragiri Hilir, dan Kota Dumai

4.3 Visi, Misi, Tujuan IKMI

Visi IKMI Kota Pekanbaru ialah Terwujudnya unit-unit milik Dewan Da'wah sebagai suatu perusahaan yang maju dan profesional dalam berbagai usaha yang dapat menunjang kegiatan Dewan Da'wa. Sedangkan yang menjadi misi IKMI Kota Pekanbaru diantaranya:

1. Meningkatkan kinerja unit-unit usaha Dewan Da'wah yang telah berdiri agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- dapat memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi Dewan Da'wah
- 2 Mengembangkan asset yang dimiliki Dewan Da'wah berupa tanah dan bangunan dalam bentuk pengembangan bisnis yang menguntungkan dan memberi manfaat bagi Dewan Da'wah, para Dai, karyawan dan masyarakat sekitarnya.

- 3 Meningkatkan kualitas serta kuantitas ummat.
- 4 Menjadikan umat Islam lebih berkualitas dalam mengadakan dakwah Islamiyah

Sedangkan tujuan IKMI Kota Pekanbaru diantaranya adalah sebagai berikut:

- Untuk meningkatkan dakwah umat.
- Merakit atau menyatukan masjid, musholla, Da'i dan umat.
- Mengimarahkan masjid.
- Membentengi aqidah umah, membina jama'ah masjid, musholla, dana rah kiblat.

4.3 Jumlah Keanggotaan IKMI Kota Pekanbaru

Pergerakan dakwah IKMI sejatinya adalah Da'i yang menjadi salah satu faktor terpenting sebagai tenaga pelaksana dakwah. Dalam persoalan teknis pelaksanaan dakwah, Da'i dituntut untuk memiliki kemampuan atau skill serta keterampilan untuk menghadapi medan dakwah sehingga dakwah yang disampaikan berjalan efektif dan efesien sebagai *mad'u* mendapatkan kepuasan batin sebagai objek dakwah. Idarah Keluarga Masjid Indonesia Kota Pekanbaru ramai memeliki jumlah masjid serta musholla yang menjadi anggotanya. Di antaranya sebagai berikut:



Tabel 4.1
Jumlah Da'i IKMI Kota Pekanbaru

| Tahun | Anggota | | Jumlah |
|-------|-----------|-----------|--------|
| | Laki-laki | Perempuan | |
| 2021 | 593 | 44 | 637 |
| 2022 | 612 | 47 | 659 |
| 2023 | 633 | 51 | 684 |
| 2024 | 645 | 56 | 701 |

Struktur Kepengurusan IKMI Kota Pekanbaru

Adapun struktur kepengurusan IKMI Kota Pekanbaru periode 2021-2026

diantaranya sebagai berikut :

1. Dewan Pembina

- a. Drs. H. Azwir Miun Domo
- b. Drs. H. M. Nasir, AS, SH, MH
- c. Drs. H. Abdul Khalil Rahmat
- d. Drs. Taslim Prawira
- e. Dr. H. Armia Nizam

2. DEWAN PENGAWAS

- a. Drs. H. Azwir Miun Domo
- b. Drs. H. Syafruddin Saleh, MS
- c. Drs. H. Dahlan Jamil, MA
- d. AKBP Drs. H. M. Yunus, S.Pd.I, M.Si
- e. Mashuri Mansur, S.Ag, M.Pd
- f. H. Muhammad Zulfadi, M.Pd

3. Ketua Umum

- a. H. Edi Azhar, S.Ag., M.Pd.I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4. Ketua I

Dr. H. Tukiman Khateni, M.Si.

5. Ketua II

Prof. Dr. H. Maghfirah, MA

6. Ketua III

Kyai Rino Agung, S.Pd.I

7. Ketua Umum

H. Edi Azhar, S.Ag., M.Pd.I

8. Bidang SDM dan Keorganisasian

- a. M. Ridwan Jambak, M.Pd
- b. Ulil Amri, S.Pd.I
- c. Rusmanto, S.Pd
- d. Zulfikri, S.Pd.I
- e. Sayyit Al Hafiz Bahri, SE
- f. Wahid Maliala, SE

9. Bidang Kaderisasi & Diklat

- a. M. Nazir, S.IQ, M.Ag
- b. Dr. Deprizon, M.Pd
- c. Bilhakki Putra, M.Pd
- d. Hermanto, S.Sos
- e. Ikhwan Sriyono, S.Sos
- f. Aldo Salam, S.IP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.



10. Bidang BMT DAN UPZ

- Dr. H. Yudi Irwan, M.E, Sy
- Ondrional Mitra, S.Pd
- Munir Syaifudin, M.Pd
- Jamaludin Arsyad, M.Si
- Muslim Rahman, M.Pd
- Suprapto, M.Pd

11. Bidang ADVOKASI

- Drs. H. Kastolani, SH., MH
- Ridho Rinaldo, SH.I, MH
- Jamaluddin Ibra, SH., MH
- Taufiq Hidayat, SH., MH
- Hasan Basri, SH., MH
- Dr. Walsori Yusuf, SH., MH

12. Bidang Kemuslimahan

- Wirna Yaniur, S.Ag., M.Pd.I
- Dr. Hj. Mery Sukmawati, M.Ag
- Hj. Asnah
- Masnita, MH
- Dena Newi Siregar, M.Pd
- Hj. Rofiah

13. Bidang Humas dan Publikasi

- Syamsuddin, S.Kom., M.M
- Yukarsinal, SHI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.



c. Delizar Khalid, SHI

d. Sefrizal, S.Pd

e. Dandi Ramadan

f. Yuli Irwandi, S.Kom

14 Bidang Dakwah & Kemasjidan

a. Drs. H. Ahmad Hamidi Yuberdis, SE

b. H. Hanif Ridho, M.Ed

c. Rio Putra, S.Sos

d. Mhd. Mustafa, M.Pd

e. Nadriman, S.Ag

15. Bidang Kemitraan Usaha & Ekonomi

a. Dr. Wage Muhammad, MA

b. Muhammad Husein, M.Sy

c. Drs. H. Syafradis, M.Pd

d. Herman

e. Dr. Dendi Muhammad, M.Pd

f. Imam Rohadi

16 Bidang Sosial & Kemanusiaan

a. Ali Akbar, S.Ag

b. Mucklis Deran, M.Sy

c. Sukemi, M.Ya

d. Bakri, S.Pd

e. H. Kusen

f. Arismil Jambak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.



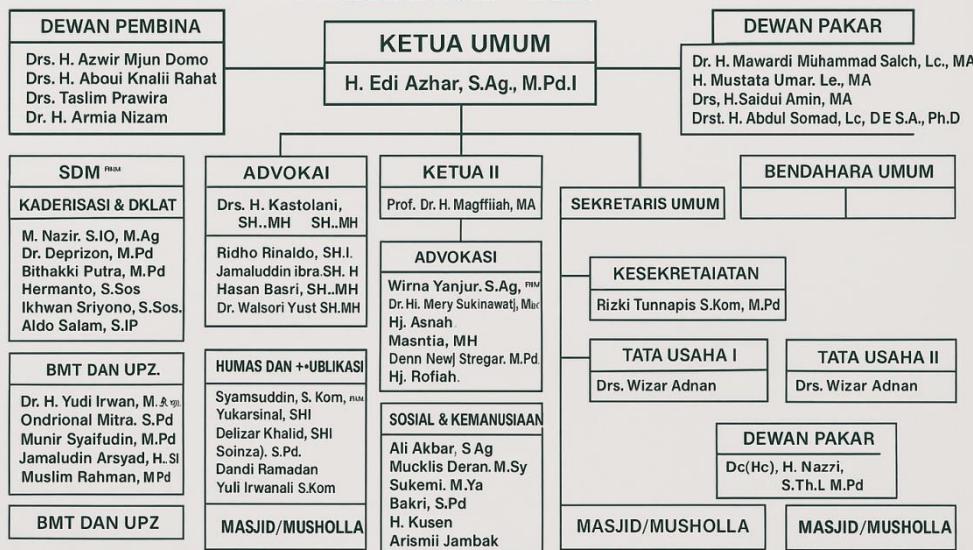
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Sekretaris Umum
Dr.(Hc). H. Nazri, S.Th.I., M.Pd
18. Bendahara Umum
Drs. H. Akmal Anas
19. Kesekretariatan
 - a. Sekretaris Pimpinan/TU III:
Rizki Tunnapis, S.Kom., M.Pd
 - b. Tata Usaha I
Amirullah Rasyad, S.Ag
 - c. Tata Usaha II:
Drs. Wizar Adnan
20. Dewan Pakar
 - a. Dr. H. Mawardi Muhammad Saleh, Lc., MA
 - b. H. Mustafa Umar, Lc., MA
 - c. Dr. H. Saidul Amin, MA
 - d. Prof. H. Abdul Somad, Lc., D.E.S.A., Ph.D
 - e. Dr. Zulfadil, MBA



**Gambar 4.1
Struktur Pengurus IKMI**

STRUKTUR PENGURUS IKMI WILAYAH KOTA PEKANBARU PERIODE 2021 – 2026



4.6 Program Kerja IKMI Kota Pekanbaru

Program kerja IKMI Kota Pekanbaru mengacu kepada program kerja IKMI Koordinator Wilayah Riau, yaitu :

1. Tugas Pembina

- Menyiapkan draf MUSYWIL IKMI Kota Pekanbaru
- Menyiapkan Job description pengurus IKMI
- Menyerahkan tugas-tugas harian kepada ketua IKMI Wilayah kota Pekanbaru yang terpilih
- Membantu dan memfasilitasi konseling dinamika pengurus
- Menyatukan visi dan misi pengurus IKMI Wilayah Kota Pekanbaru
- Menunjuk pejabat sementara jika pengurus harian vakum atau mengundurkan diri atau meninggal dunia

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.
 - 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.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau**
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**
- g. Membantu penyelesaian sengketa atau konflik internal organisasi demi menjaga nama baik yayasan.
 - h. Apabila terjadi penyelewengan dan tindak pidana, maka pembina melaksanakan tugas sementara pengurus.
2. Tugas Pengawas
- a. Mengawasi seluruh kekayaan IKMI Wilayah Kota Pekanbaru
 - b. Mengevaluasi PROGRAM TAHUNAN
 - c. Mengawasi pembukuan keuangan IKMI Wilayah Kota Pekanbaru
 - d. Memantau dan memberi masukan kepada pengurus IKMI Wilayah Kota Pekanbaru demi tercapainya program
 - e. Menyatukan visi dan persepsi pengurus IKMI Wilayah Kota Pekanbaru dalam mewujudkan tujuan yayasan.
3. Tugas Ketua
- a. Patuh dengan AD/ART IKMI
 - b. Bertanggung jawab terhadap internal maupun eksternal yayasan IKMI
 - c. Pengambilan keputusan dimusyawarahkan dengan pengurus harian atau dalam rapat pengurus lengkap ditambah oleh pembina
 - d. Mengkoordinir semua jenis kegiatan baik kedalam maupun keluar, demi terlaksananya kegiatan dengan baik.
 - e. Menandatangani surat-surat keputusan baik untuk yayasan IKMI maupun MOU
 - f. Wajib berkoordinasi dengan pembina IKMI wilayah kota pekanbaru
 - g. Bertanggungjawab dengan uang keluar dan uang masuk dari iuran masjid maupun iuran muballigh



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau**
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**
- h. Menandatangani kwitansi uang keluar
- i. Siap dievaluasi tentang pemakaian uang oleh pengawas IKMI Wilayah Kota Pekanbaru.
4. Administratif Sekretaris Umum/Wakil Sekretaris
- a. Menjaga security administrasi ikmi wilayah kota pekanbaru
 - b. Mengkoordinir terhadap kesuksesan seluruh kegiatan kesekretariatan
 - c. Mengkonsep dan membuat surat-surat baik surat kedalam maupun keluar
 - d. Bertanggung jawab kepada ketua umum
 - e. Menandatangani surat keluar, jika tidak ada itempat maka didelegasikan kepada wakil sekretaris
 - f. Berkoordinasi dengan bidang-bidang lain maupun dengan instansi pemerintah/swasta yang menyangkut masalah kesekretariatan
 - g. Membuat petunjuk-petunjuk, maklumat, pengumuman untuk masjid dan muballigh/ah
 - h. Membuat dan mendistribusikan undangan kepada seluruh pengurus IKMI atau konsep surat
 - i. Membuat rekapitulasi kondisi ril masjid dan muballigh
 - j. Menerima dan mendata serta mengerahkan masjid/mushalla yang sudah terdaftar
 - k. Melaksanakan kegiatan yang diberikan oleh ketua umum dan ketua Sekretaris
- a. Mengkoordinir dan melaksanakan kegiatan kesekretariatan yang menjadi tanggungjawab ketua



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau**
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**
- b. Membuat surat-surat yang berhubungan dengan kegiatan yang dikoordinir oleh ketua
 - c. Berkoordinasi dengan bidang-bidang lain
 - d. Bertanggung jawab kepada sekretaris umum
 - e. Mengkoordinir dan melaksanakan kegiatan kesekretariatan yang menjadi tanggung jawab Sekertaris Umum
 - f. Membuat surat-surat yang berhubungan dengan kegiatan yang dikoordinir oleh Sekertaris Umum
 - g. Berkommunikasi dan berkoordinasi dengan bidang-bidang
 - h. Bertanggung jawab kepada sekretaris umum
6. Fungsi Administratif Bendahara
- a. Menerima, menyimpan, membukukan, dan mengeluarkan uang atas persetujuan ketua umum
 - b. Ikut menandatangani kwitansi pengeluaran uang
 - c. Membuat laporan pertanggungjawaban keuangan secara terperinci
 - d. Mengkoordinir kegiatan perbendaharaan IKMI wilayah kota pekanbaru
 - e. Bertanggung jawab kepada ketua umum dan pengawas ikmi
 - f. Berkoordinasi dengan bidang-bidang
 - g. Pengeluaran uang wajib memakai lembaran amprah kolektif honor, BBM, atau lainnya dan tidak dibenarkan dengan kwitansi saja dan di SK-kan oleh ketua umum dan sekretaris umum
 - h. Jika pengeluaran keuangan yang menyangkut seluruh kegiatan ikmi hendaknya dibicarakan dengan pengurus harian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB VI**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada anggota IKMI Kota Pekanbaru dengan nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan mengakibatkan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour*. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah iklim organisasi maka akan mengakibatkan *Organizational Citizenship Behaviour* rendah.
2. Komitmen kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada anggota IKMI Kota Pekanbaru dengan nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa semakin baik komitmen kerja maka akan mengakibatkan tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* yang semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika semakin tidak baik komitmen kerja maka akan mengakibatkan *Organizational Citizenship Behaviour* yang semakin rendah.

Iklim organisasi dan komitmen kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada anggota IKMI Kota Pekanbaru dengan nilai korelasinya sebesar 0,780, ini berarti bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki korelasi atau hubungan yang tergolong tinggi atau kuat dengan OCB. Adapun besar pengaruh adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

59,9% , sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran, yakni diharapkan bagi pengurus IKMI untuk terus menjaga iklim organisasi dan komitmen kerja yang positif melalui komunikasi terbuka, pemberian penghargaan, pembinaan kepemimpinan, dan suasana kerja yang harmonis agar anggota merasa nyaman demi terciptanya perilaku OCB yang semakin baik. Diharapkan adanya perbaikan iklim organisasi agar berjalan dengan baik dengan cara melaksanakan peran dan tanggung jawab dalam kegiatan organisasi IKMI secara konsisten. Peningkatan komitmen kerja dalam mendukung program juga perlu ditingkatkan dengan berupaya menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kegiatan IKMI termasuk meningkatkan perilaku OCB dalam berbagai kegiatan organisasi, baik melalui kerjasama, inisiatif pribadi, maupun kepedulian terhadap sesama anggota demi terciptanya lingkungan organisasi yang produktif dan harmonis. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memasukkan variabel-variabel lain yang juga dapat memengaruhi OCB, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). KPengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.
- Aprianto, Yanis, A., Suparman, N. S., & Nasution, J. E. (2020). Masyarakat Terhadap Prilaku Da'i Ikmi (Studi Di Kelurahan Marpoyan Damai Kecamatan Tangkerang Barat Kota Pekanbaru). *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 15(2).
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2022). Organizational Citizenship Behaviour. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Yayasan Barcode.
- Budiharjo, A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Konsep dan Perkembangan Riset*. Mitra Wacana Media.
- Diatola, H. R., & Hilal, N. (2022). Peran Keinginan Keluar sebagai Moderasi ; Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Asuransi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2).
- Fitriani, N. W., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 352–364.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastutik, S., Saryanto, Kapriani, Husniadi, Syam, A. H., Gunartin, & Hasan, M. (2020). *Perilaku Organisasi (Konsep dan Strategi)*. CV. Media Sains Indonesia.
- Jefrizen. (2021). *Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderating*. UMSU Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Krisjayanti, N. K. R., & Supartha, W. G. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6).
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*. Deepublish.
- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori*. CV. Widya Puspita.
- Lüthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Maharani, S., Hadiyanto, H., Rusdinal, R., & Sulastri, S. (2021). Keterkaitan Iklim Organisasi dengan Faktor lainnya. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 168–174. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.151>
- Maigahoaku, F. D., Hanafi, I., & Suryadi. (2024). *Strategi Manajemen Organisasi dalam Pendidikan*. PT. Nas Media Indonesia.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2003). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. McGraw-Hill.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (Issue July 2015). Sultan Amai Press. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8606-9.ch010>
- Muhtarom, A. (2015). Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori dan Impelementasi Manajemen pada Guru dan Staf di Sekolah). *Tarbawi*, 1(1), 133–143.
- Narpati, B., Sudiantini, D., & Meutia, K. I. (2022). Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep). In *Molucca Medica* (Vol. 11, Issue April). CV. Pena Persada.
- Noway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behaviour*. In *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*. Ideas Publishing.
- Newland, S. J. (2012). *Organizational Citizenship Behavior and Employee Effectiveness*. Routledge.
- Nirmala, S. P., & Azzuhri, M. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8).
- Noor, J. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Bank Swasta Nasional*. La Tansa Mashiro Publisher.
- Pagi, C., Lusdani, W., Paganggi, Y., & Wibisono, L. K. (2023). Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara. *Widya Amerta Jurnal Manajemen*, 10(2), 105–126.
- Putri, A. Della, Yuningsih, E., & Ismartaya. (2023). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(1).
- Robbins, S., & Judge. (2010). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahibnur, R. (2023). *Organizational Citizenship Behavior*. CV. Bintang Semesta Media.
- Setiawan, R. (2022). *Servant Leadership*. CV. Azka Pustaka.
- Simarmata, N. (2023). *Organizational Citizenship Behavior*. In *Perilaku Keorganisasian*. CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Syarweni, V. W. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan EKonomi*. Pustaka Baru Press.



- Titisari, P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Triyatno, T., & Santosa, A. B. (2010). *Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Graha Ilmu.
- Wirawan. (2015). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasional)*. Deepublish Publisher.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA ANGGOTA IDARAH KELUARGA MASJID INDONESIA (IKMI) KOTA PEKANBARU



Oleh:

**ABDUL HAMID
NIM. 12170114909**

PROGRAM S1

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

PEKANBARU

2025



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

No.Kuesioner :

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/I

Dit:

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya **Abdul Hamid**, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA ANGGOTA IDARAH KELUARGA MASJID INDONESIA (IKMI) KOTA PEKANBARU**". Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru,

2025

Hormat Saya

Abdul Hamid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Nama (Inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Lama Menjadi Anggota: Tahun

IDENTITAS RESPONDEN

- | | | |
|----------------|---|--|
| Nama (Inisial) | : | |
| Umur | : | Tahun |
| Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki – laki <input type="checkbox"/> Perempuan |
| Pendidikan | : | <input type="checkbox"/> SMA/Sederajat <input type="checkbox"/> Pendidikan Diploma <input type="checkbox"/> Pendidikan Sarjana <input type="checkbox"/> Pendidikan Magister |

Petunjuk

1. Bacalah dengan seksama pernyataan yang sudah disediakan kemudian pilihlah salah satu dari lima pilihan sesuai dengan pendapat dan sikap anda terhadap pernyataan tersebut dengan memberi tanda ceklist (✓) pada salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia.
 - a. Sangat Setuju (SS) Skor 5
 - b. Setuju (S) Skor 4
 - c. Netral (N) Skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) Skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1
2. Angket ini bukan merupakan tes. Tidak ada jawaban yang benar dan salah terhadap pernyataan yang anda jujur
3. Diharapkan angket diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
Atas partisipasinya dan kerja sama, saya ucapkan terima kasih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. Kuesioner Indikator OCB

| Variabel | Indikator | No Item | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----------|--------------------------|---------|--|-----------------|---|---|----|-----|
| | | | | SS | S | N | TS | STS |
| OCB | <i>Altruism</i> | Y.1 | Saya bersedia membantu sesama anggota IKMI tanpa mengharapkan imbalan | | | | | |
| | | Y.2 | Saya peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh anggota IKMI lainnya. | | | | | |
| | | Y.3 | Saya dengan sukarela menawarkan bantuan kepada anggota IKMI yang membutuhkan bantuan | | | | | |
| | <i>Conscientiousness</i> | Y.4 | Saya bertanggung jawab menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dalam kegiatan IKMI bahkan melebihi tugas yang diminta. | | | | | |
| | | Y.5 | Saya akan mengikuti aturan organisasi IKMI walaupun tidak diawasi secara langsung | | | | | |
| | | Y.6 | Saya menyusun kegiatan yang terorganisir dengan tetap memprioritaskan kegiatan di IKMI | | | | | |
| | | Y.7 | Saya melakukan tugas dengan penuh ketelitian agar organisasi IKMI semakin baik. | | | | | |
| | <i>Sportsmanship</i> | Y.8 | Saya menghormati pendapat yang berbeda dalam kegiatan IKMI. | | | | | |
| | | Y.10 | Saya mematuhi aturan kegiatan IKMI. | | | | | |
| | | Y.11 | Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dalam kegiatan IKMI | | | | | |
| | | Y.12 | Saya menerima kekalahan dalam keputusan bersama IKMI | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

| Variabel | Indikator | No Item | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|---------------------------------------|--------------|---------|--|-----------------|---|---|----|-----|
| | | | | SS | S | N | TS | STS |
| Hak cipta milik UIN Suska Riau | Courtesy | Y.13 | Saya menggunakan bahasa yang sopan dalam berkomunikasi di kegiatan IKM | | | | | |
| | | Y.14 | Saya menghormati setiap anggota IKMI tanpa membeda-bedakannya | | | | | |
| | | Y.15 | Saya menunjukkan sikap ramah kepada seluruh anggota IKMI | | | | | |
| | Civic Virtue | Y.16 | Saya berpartisipasi dalam masyarakat demi kemajuan organisasi IKMI | | | | | |
| | | Y.17 | Saya bertanggung jawab menyampaikan informasi penting kepada sesama anggota IKMI | | | | | |
| | | Y.18 | Saya menghormati setiap aturan yang berlaku dalam organisasi IKMI | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| Variabel | Indikator | No Item | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|------------------|-------------------------------------|---------|--|-----------------|---|---|----|-----|
| | | | | SS | S | N | TS | STS |
| Iklim Organisasi | Tanggung Jawab | X1.1 | Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh organisasi IKMI. | | | | | |
| | | X1.2 | Saya berusaha menyelesaikan tugas secara maksimal demi kemajuan organisasi IKMI. | | | | | |
| | | X1.3 | Saya melaksanakan peran saya dalam kegiatan organisasi IKMI secara konsisten. | | | | | |
| | | X1.4 | Saya mempertimbangkan masukan orang lain dalam mengambil keputusan di IKMI. | | | | | |
| | Identitas Individu Dalam Organisasi | X1.5 | Saya menerapkan nilai-nilai yang berlaku di organisasi IKMI. | | | | | |
| | | X1.6 | Saya menjadikan identitas keanggotaan IKMI sebagai bagian dari jati diri saya. | | | | | |
| | | X1.7 | Saya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh IKMI | | | | | |
| | | X1.8 | Saya merasa bangga menjadi anggota organisasi | | | | | |
| | Kehangatan Antar Anggota | X1.9 | Komunikasi saya dengan sesama anggota organisasi IKMI terjalin dengan baik | | | | | |
| | | X1.10 | Saya merasa nyaman berinteraksi dengan sesama anggota organisasi IKMI. | | | | | |
| | | X1.11 | Saya merasakan keramahan antar sesama anggota organisasi IKIM | | | | | |
| | | X1.12 | Saya mudah mendapatkan bantuan antara sesama anggota | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



| Variabel | Indikator | No Item | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----------|-----------|---------|---|-----------------|---|---|----|-----|
| | | | | SS | S | N | TS | STS |
| Dukungan | | X1.13 | organisasi IKMI. | | | | | |
| | | X1.14 | Saya mendapat bantuan dari sesama anggota organisasi ketika mendapatkan kesulitan. | | | | | |
| | | X1.15 | Saya merasakan suasana positif saat berinteraksi dengan sesama anggota IKMI. | | | | | |
| | | X1.16 | Saya juga bersedia membantu anggota lain dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. | | | | | |
| Konflik | | X1.17 | Saya terlibat secara aktif dalam mensupport sesama anggota IKMI dalam menjalankan tugas | | | | | |
| | | X1.18 | Jika ada perbedaan pendapat dengan sesama anggota IKMI, dapat diselesaikan secara baik | | | | | |
| | | X1.19 | Jika terjadi komunikasi yang buruk dengan sesama anggota IKMI akan segera diselesaikan | | | | | |
| | | X1.20 | Sesama anggota mencari solusi bersama ketika terjadi ketidasetujuan dalam berpendapat | | | | | |

© 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.



C. Kuesioner Indikator Komitmen Kerja

| Variabel | Indikator | No Item | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----------------|------------------------|---------|---|-----------------|---|---|----|-----|
| | | | | SS | S | N | TS | STS |
| Komitmen Kerja | Affective Commitment | X2.1 | Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi IKMI ini. | | | | | |
| | | X2.2 | Saya merasa secara emosional terikat dengan organisasi ini. | | | | | |
| | | X2.3 | Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri | | | | | |
| | | X2.4 | Saya merasa senang terlibat dalam kegiatan-kegiatan IKMI | | | | | |
| | | X2.5 | Saya akan merasa kecewa ketika organisasi IKMI menghapi masalah | | | | | |
| | Continuance Commitment | X2.6 | Saya tetap menjadi anggota IKMI karena sulit mencari organisasi lain yang dapat memberikan manfaat serupa | | | | | |
| | | X2.7 | Saya menyadari bahwa meninggalkan IKMI bisa membuat saya kehilangan alternatif organisasi lain yang sesuai. | | | | | |
| | | X2.8 | Saya merasa bahwa kontribusi saya selama ini di organisasi ini sayang jika ditinggalkan begitu saja. | | | | | |
| | | X2.9 | Meninggalkan organisasi ini akan menimbulkan kerugian secara pribadi bagi saya. | | | | | |
| | Normative Commitment | X2.10 | Saya merasa perlu terus aktif di IKMI untuk menjaga agar tetapi bisa mudah untuk berdakwah | | | | | |
| | | X2.11 | Saya merasa berkewajiban secara moral untuk tetap aktif di IKMI | | | | | |
| | | X2.12 | Saya merasa tidak etis jika meninggalkan | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



| Variabel | Indikator | No Item | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|---|-----------|---------|---|-----------------|---|---|----|-----|
| | | | | SS | S | N | TS | STS |
| Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang | | | organisasi ini tanpa alasan yang kuat. | | | | | |
| 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: | | X2.13 | Saya percaya bahwa menjadi anggota IKMI adalah tanggung jawab yang harus saya jalankan dengan serius | | | | | |
| a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. | | X2.14 | Saya akan tetap bertahan di IKMI karena menjadi kewajiban saya sebagai pendakwah. | | | | | |
| b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. | | X2.15 | Saya merasa harus membela kepercayaan yang diberikan pengurus IKMI dengan tetap aktif berpartisipasi. | | | | | |

.....TERIMAKASIH.....

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2. Tabulasi Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Nama | Jenis Kelamin | Usia | Pend | Lama Bekerja | Iklim Organisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total | |
|--------|-----------|---------------|------|-----------|--------------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----|
| | | | | | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | | |
| Res 01 | Laki-laki | 47 | S2 | 4 Tahun | | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 51 | |
| Res 02 | Laki-laki | 45 | S1 | 1 Tahun | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 79 | |
| Res 03 | Laki-laki | 36 | S1 | 9 Tahun | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 | |
| Res 04 | Laki-laki | 51 | S1 | 2 Tahun | | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 | |
| Res 05 | Laki-laki | 32 | S1 | 5 Tahun | | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 75 | |
| Res 06 | Laki-laki | 49 | D3 | 3 Tahun | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 | |
| Res 07 | Laki-laki | 37 | S1 | 6 Tahun | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 78 | |
| Res 08 | Laki-laki | 42 | S2 | ≥10 Tahun | | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 64 | |
| Res 09 | Perempuan | 40 | D3 | 2 Tahun | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 74 | |
| Res 10 | Laki-laki | 34 | S1 | 4 Tahun | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 76 | |
| Res 11 | Laki-laki | 39 | S1 | 5 Tahun | | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 76 | |
| Res 12 | Laki-laki | 50 | S1 | 6 Tahun | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 74 | |
| Res 13 | Laki-laki | 41 | D3 | 3 Tahun | | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 66 | |
| 14 | Res 14 | Laki-laki | 53 | S2 | ≥10 Tahun | | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 15 | Res 15 | Laki-laki | 30 | S1 | 1 Tahun | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 16 | Res 16 | Laki-laki | 33 | D3 | 2 Tahun | | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 | |
| 17 | Res 17 | Laki-laki | 38 | S1 | 3 Tahun | | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 55 |
| 18 | Res 18 | Laki-laki | 44 | S1 | 6 Tahun | | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 19 | Res 19 | Laki-laki | 48 | D3 | 5 Tahun | | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 20 | Res 20 | Laki-laki | 35 | S1 | 4 Tahun | | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 |
| 21 | Res 21 | Laki-laki | 46 | S1 | ≥10 Tahun | | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 68 |
| 22 | Res 22 | Laki-laki | 31 | S1 | 3 Tahun | | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 75 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Nama | Jenis Kelamin | Usia | Pend | Lama Bekerja | Iklim Organisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|-----------|---------------|------|-----------|--------------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | | | | | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | |
| Res 23 | Laki-laki | 55 | S2 | 9 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| Res 24 | Laki-laki | 43 | S1 | 7 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 |
| Res 25 | Laki-laki | 29 | D3 | 2 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| Res 26 | Laki-laki | 50 | S1 | 6 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 60 |
| Res 27 | Laki-laki | 28 | S1 | 1 Tahun | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| Res 28 | Perempuan | 34 | S1 | 3 Tahun | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 72 | |
| Res 29 | Laki-laki | 52 | S2 | ≥10 Tahun | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| Res 30 | Laki-laki | 37 | S1 | 5 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| Res 31 | Laki-laki | 39 | D3 | 4 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| Res 32 | Laki-laki | 32 | S1 | 3 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 | |
| Res 33 | Laki-laki | 48 | S1 | 6 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 66 |
| Res 34 | Laki-laki | 44 | S1 | ≥10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| Res 35 | Laki-laki | 35 | D3 | 2 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | |
| Res 36 | Laki-laki | 40 | S1 | 5 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| Res 37 | Laki-laki | 41 | S1 | 4 Tahun | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 69 | |
| Res 38 | Laki-laki | 30 | S1 | 2 Tahun | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| Res 39 | Laki-laki | 46 | S2 | ≥10 Tahun | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| Res 40 | Laki-laki | 33 | D3 | 3 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| Res 41 | Laki-laki | 36 | S1 | 4 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 78 |
| Res 42 | Laki-laki | 45 | S1 | 6 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 70 |
| Res 43 | Laki-laki | 50 | S2 | ≥10 Tahun | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 57 |
| Res 44 | Laki-laki | 31 | D3 | 3 Tahun | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| Res 45 | Laki-laki | 38 | S1 | 2 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 61 |
| Res 46 | Laki-laki | 29 | S1 | 1 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 63 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Nama | Jenis Kelamin | Usia | Pend | Lama Bekerja | Iklim Organisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|-----------|---------------|------|-----------|--------------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | | | | | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | |
| Res 47 | Laki-laki | 42 | S1 | 6 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 | |
| Res 48 | Laki-laki | 43 | S1 | 5 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 66 | |
| Res 49 | Laki-laki | 54 | S2 | ≥10 Tahun | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | |
| Res 50 | Laki-laki | 27 | D3 | 2 Tahun | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 | |
| Res 51 | Perempuan | 39 | S1 | 4 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 84 | |
| Res 52 | Laki-laki | 36 | S1 | 3 Tahun | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 | |
| Res 53 | Laki-laki | 45 | S1 | 5 Tahun | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 | |
| Res 54 | Laki-laki | 37 | D3 | 3 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | |
| Res 55 | Laki-laki | 53 | S2 | ≥10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 | |
| Res 56 | Laki-laki | 34 | S1 | 4 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 | |
| Res 57 | Laki-laki | 41 | S1 | 5 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 83 | |
| Res 58 | Laki-laki | 49 | D3 | 3 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | |
| Res 59 | Laki-laki | 40 | S1 | 4 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | |
| Res 60 | Laki-laki | 35 | S1 | 3 Tahun | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 73 | |
| Res 61 | Laki-laki | 46 | S1 | 7 Tahun | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 66 | |
| Res 62 | Laki-laki | 38 | S1 | 6 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 | |
| Res 63 | Laki-laki | 50 | S2 | ≥10 Tahun | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 | |
| Res 64 | Laki-laki | 41 | S1 | 6 Tahun | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 70 | |
| Res 65 | Laki-laki | 39 | S1 | 5 Tahun | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 | |
| Res 66 | Laki-laki | 33 | D3 | 2 Tahun | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 55 | |
| Res 67 | Laki-laki | 47 | S1 | 6 Tahun | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | |
| Res 68 | Laki-laki | 48 | S1 | 5 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | |
| Res 69 | Laki-laki | 44 | S1 | 6 Tahun | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 54 | |
| 70 | Res 70 | Laki-laki | 36 | D3 | 3 Tahun | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 | |

| No | Nama | Jenis Kelamin | Usia | Pend | Lama Bekerja | Iklim Organisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|-----------|---------------|------|-----------|--------------|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | | | | | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | |
| Res 71 | Laki-laki | 52 | S2 | ≥10 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | |
| Res 72 | Laki-laki | 31 | S1 | 2 Tahun | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | |
| Res 73 | Laki-laki | 40 | S1 | 5 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 | |
| Res 74 | Laki-laki | 43 | S1 | 6 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 84 | |
| Res 75 | Laki-laki | 29 | D3 | 1 Tahun | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 | |
| Res 76 | Laki-laki | 46 | S1 | 7 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 74 | |
| Res 77 | Laki-laki | 28 | S1 | 2 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 59 |
| Res 78 | Laki-laki | 34 | S1 | 3 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 79 |
| Res 79 | Laki-laki | 55 | S2 | ≥10 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| Res 80 | Laki-laki | 37 | S1 | 4 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 68 |
| Res 81 | Laki-laki | 40 | D3 | 2 Tahun | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 79 |
| Res 82 | Laki-laki | 34 | S1 | 3 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 61 |
| Res 83 | Laki-laki | 42 | S1 | 4 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 77 |
| Res 84 | Laki-laki | 30 | S1 | 2 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 65 | |
| Res 85 | Laki-laki | 46 | S2 | ≥10 Tahun | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 53 | |
| 86 | Res 86 | Laki-laki | 33 | D3 | 3 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 75 | |
| 87 | Res 87 | Laki-laki | 36 | S1 | 2 Tahun | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| | | | | | | 294 | 294 | 277 | 309 | 302 | 313 | 299 | 288 | 293 | 295 | 277 | 295 | 291 | 292 | 290 | 292 | 279 | 293 | 287 | 288 | 5848 |
| | | | | | | 3.38 | 3.38 | 3.18 | 3.55 | 3.47 | 3.60 | 3.44 | 3.31 | 3.37 | 3.39 | 3.18 | 3.39 | 3.34 | 3.36 | 3.33 | 3.36 | 3.21 | 3.37 | 3.30 | 3.31 | 67.22 |
| | | | | | | 0.53 | 0.63 | 0.69 | 0.57 | 0.63 | 0.60 | 0.62 | 0.51 | 0.53 | 0.60 | 0.64 | 0.49 | 0.59 | 0.57 | 0.58 | 0.51 | 0.55 | 0.55 | 0.59 | 0.62 | 8.59 |
| | | | | | | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 51.00 |
| | | | | | | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 84.00 |
| | | | | | | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 66.00 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| Nama | Komitmen Kerja | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | |
| Res 01 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 44 |
| Res 02 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| Res 03 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| Res 04 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| Res 05 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| Res 06 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| Res 07 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| Res 08 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| Res 09 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| Res 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| Res 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| Res 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| Res 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| Res 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 49 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 46 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 44 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| 23 | Res 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 43 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Nama | Komitmen Kerja | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|--------|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | |
| Res 24 | | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| Res 25 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| Res 26 | | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| Res 27 | | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 |
| Res 28 | | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 50 |
| Res 29 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| Res 30 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| Res 31 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| Res 32 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| Res 33 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 50 |
| Res 34 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 58 |
| Res 35 | | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| Res 36 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| Res 37 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 55 |
| Res 38 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 39 | Res 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 42 |
| 40 | Res 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 41 | Res 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 42 | Res 42 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| 43 | Res 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 44 | Res 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 45 | Res 45 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 46 | Res 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 47 | Res 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Nama | Komitmen Kerja | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|----|--------|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | |
| 48 | Res 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 49 | Res 49 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 50 | Res 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 51 | Res 51 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 52 | Res 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 53 | Res 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 42 |
| 54 | Res 54 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 55 | Res 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 56 | Res 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 57 | Res 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 58 | Res 58 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 59 | Res 59 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 60 | Res 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 61 | Res 61 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| 62 | Res 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| 63 | Res 63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 52 |
| 64 | Res 64 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 65 | Res 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 66 | Res 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 67 | Res 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 52 |
| 68 | Res 68 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 69 | Res 69 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 |
| 70 | Res 70 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 57 |
| 71 | Res 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 43 |

| No | Nama | Komitmen Kerja | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|--------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | |
| Res 72 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| Res 73 | | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| Res 74 | | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 54 |
| Res 75 | | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| Res 76 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| Res 77 | | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| Res 78 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| Res 79 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| Res 80 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| Res 81 | | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| Res 82 | | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| Res 83 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| Res 84 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| Res 85 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| Res 86 | | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| Res 87 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| Jumlah | | 297 | 299 | 293 | 296 | 292 | 292 | 291 | 289 | 291 | 293 | 295 | 291 | 294 | 293 | 278 | 2933 |
| | Mean | 3.41 | 3.44 | 3.37 | 3.40 | 3.36 | 3.36 | 3.34 | 3.32 | 3.34 | 3.37 | 3.39 | 3.34 | 3.38 | 3.37 | 3.20 | 33.71 |
| | SD | 0.50 | 0.52 | 0.49 | 0.54 | 0.55 | 0.61 | 0.52 | 0.56 | 0.57 | 0.49 | 0.54 | 0.57 | 0.49 | 0.59 | 0.55 | 5.34 |
| | MIN | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 25.00 |
| | MAX | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 46.00 |
| | Median | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 30.00 |

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

| No | Nama | OCB | | | | | | | | | | | | | | | Total | | |
|----|--------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|----|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | |
| 1 | Res 01 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 44 |
| 2 | Res 02 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 3 | Res 03 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | Res 04 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 5 | Res 05 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 58 |
| 6 | Res 06 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 7 | Res 07 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 52 |
| 8 | Res 08 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 9 | Res 09 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 10 | Res 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 70 |
| 11 | Res 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 12 | Res 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| 13 | Res 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 14 | Res 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 46 |
| 15 | Res 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| 16 | Res 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 | |
| 17 | Res 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 42 |
| 18 | Res 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 47 |
| 19 | Res 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 41 |
| 20 | Res 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 21 | Res 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 22 | Res 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 23 | Res 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 39 |
| 24 | Res 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 57 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

| No | Nama | OCB | | | | | | | | | | | | | | | Total | |
|----|--------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 |
| 15 | Res 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 16 | Res 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 17 | Res 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 46 |
| 18 | Res 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 50 |
| 19 | Res 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 48 |
| 20 | Res 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | c | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 48 |
| 21 | Res 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 50 |
| 22 | Res 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 68 |
| 23 | Res 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| 24 | Res 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| 25 | Res 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 55 |
| 26 | Res 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 63 |
| 27 | Res 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 73 |
| 28 | Res 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| 29 | Res 39 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 40 |
| 30 | Res 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 31 | Res 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 32 | Res 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| 33 | Res 43 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 38 |
| 34 | Res 44 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 44 |
| 35 | Res 45 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 36 | Res 46 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 46 |
| 37 | Res 47 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 47 |
| 38 | Res 48 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 46 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

| No | Nama | OCB | | | | | | | | | | | | | | | Total | | |
|----|--------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|----|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | |
| 49 | Res 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 56 |
| 50 | Res 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 51 | Res 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | |
| 52 | Res 52 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 39 |
| 53 | Res 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 44 |
| 54 | Res 54 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 | |
| 55 | Res 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 55 | |
| 56 | Res 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 63 | |
| 57 | Res 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 71 | |
| 58 | Res 58 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 49 |
| 59 | Res 59 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 40 |
| 60 | Res 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| 61 | Res 61 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 58 | |
| 62 | Res 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 64 | |
| 63 | Res 63 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 43 | |
| 64 | Res 64 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 48 | |
| 65 | Res 65 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 43 |
| 66 | Res 66 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 47 |
| 67 | Res 67 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 52 | |
| 68 | Res 68 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | |
| 69 | Res 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 | |
| 70 | Res 70 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | |
| 71 | Res 71 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 39 | |
| 72 | Res 72 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 44 | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p

- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpaa

| No | Nama | OCB | | | | | | | | | | | | | | | Total | |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 |
| Res 73 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| Res 74 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 53 |
| Res 75 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 59 |
| Res 76 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 61 |
| Res 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 48 |
| Res 78 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| Res 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 48 |
| Res 80 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| Res 81 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| Res 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 52 |
| Res 83 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 67 |
| Res 84 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 43 |
| Res 85 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 40 |
| Res 86 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| Res 87 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| Jumlah | 289 | 272 | 300 | 266 | 252 | 274 | 295 | 269 | 256 | 293 | 272 | 299 | 264 | 271 | 290 | 257 | 266 | 4685 |
| Mean | 3.32 | 3.13 | 3.45 | 3.06 | 2.93 | 3.15 | 3.39 | 3.09 | 2.94 | 3.37 | 3.13 | 3.44 | 3.03 | 3.11 | 3.33 | 2.95 | 3.06 | 53.85 |
| SD | 0.72 | 0.66 | 0.71 | 0.69 | 0.73 | 0.72 | 0.62 | 0.74 | 0.72 | 0.75 | 0.68 | 0.71 | 0.67 | 0.71 | 0.66 | 0.76 | 0.74 | 9.34 |
| MIN | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 38.00 |
| MAX | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 73.00 |
| Median | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 52.00 |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3. Deskripsi Statistik Data**Deskripsi Responden****Frequencies**

| | | Statistics | | | |
|---|---------|---------------|------|------------|----------------------|
| | | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan | Lama Menjadi Anggota |
| N | | 87 | 87 | 87 | 87 |
| | Valid | 87 | | | |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | | 84 | 96.6 | 96.6 | 96.6 |
| | Laki-laki | 84 | 96.6 | 96.6 | 96.6 |
| | Perempuan | 3 | 3.4 | 3.4 | 100.0 |
| | Total | 87 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 27 | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 28 | 2 | 2.3 | 2.3 | 3.4 |
| | 29 | 3 | 3.4 | 3.4 | 6.9 |
| | 30 | 3 | 3.4 | 3.4 | 10.3 |
| | 31 | 3 | 3.4 | 3.4 | 13.8 |
| | 32 | 2 | 2.3 | 2.3 | 16.1 |
| | 33 | 4 | 4.6 | 4.6 | 20.7 |
| | 34 | 5 | 5.7 | 5.7 | 26.4 |
| | 35 | 3 | 3.4 | 3.4 | 29.9 |
| | 36 | 5 | 5.7 | 5.7 | 35.6 |
| | 37 | 4 | 4.6 | 4.6 | 40.2 |
| | 38 | 3 | 3.4 | 3.4 | 43.7 |
| | 39 | 4 | 4.6 | 4.6 | 48.3 |
| | 40 | 5 | 5.7 | 5.7 | 54.0 |
| | 41 | 4 | 4.6 | 4.6 | 58.6 |
| | 42 | 3 | 3.4 | 3.4 | 62.1 |
| | 43 | 3 | 3.4 | 3.4 | 65.5 |
| | 44 | 3 | 3.4 | 3.4 | 69.0 |
| | 45 | 3 | 3.4 | 3.4 | 72.4 |
| | 46 | 5 | 5.7 | 5.7 | 78.2 |
| | 47 | 2 | 2.3 | 2.3 | 80.5 |
| | 48 | 3 | 3.4 | 3.4 | 83.9 |
| | 49 | 2 | 2.3 | 2.3 | 86.2 |
| | 50 | 4 | 4.6 | 4.6 | 90.8 |
| | 51 | 1 | 1.1 | 1.1 | 92.0 |
| | 52 | 2 | 2.3 | 2.3 | 94.3 |
| | 53 | 2 | 2.3 | 2.3 | 96.6 |
| | 54 | 1 | 1.1 | 1.1 | 97.7 |
| | 55 | 2 | 2.3 | 2.3 | 100.0 |
| | Total | 87 | 100.0 | 100.0 | |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D3 | 18 | 20.7 | 20.7 | 20.7 |
| | S1 | 56 | 64.4 | 64.4 | 85.1 |
| | S2 | 13 | 14.9 | 14.9 | 100.0 |
| | Total | 87 | 100.0 | 100.0 | |

a m

Lama Menjadi Anggota

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ≥10 Tahun | 13 | 14.9 | 14.9 | 14.9 |
| | 1 Tahun | 5 | 5.7 | 5.7 | 20.7 |
| | 2 Tahun | 14 | 16.1 | 16.1 | 36.8 |
| | 3 Tahun | 16 | 18.4 | 18.4 | 55.2 |
| | 4 Tahun | 11 | 12.6 | 12.6 | 67.8 |
| | 5 Tahun | 11 | 12.6 | 12.6 | 80.5 |
| | 6 Tahun | 12 | 13.8 | 13.8 | 94.3 |
| | 7 Tahun | 3 | 3.4 | 3.4 | 97.7 |
| | 9 Tahun | 2 | 2.3 | 2.3 | 100.0 |
| | Total | 87 | 100.0 | 100.0 | |

Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Iklim Organisasi | 87 | 51 | 84 | 67.22 | 8.587 |
| Komitmen kerja | 87 | 42 | 64 | 50.39 | 5.098 |
| OCB | 87 | 38 | 73 | 53.85 | 9.339 |
| Valid N (listwise) | 87 | | | | |

amic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Iklim Organisasi

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| Cases | N | | % | |
|-------|-------|-----------------------|-------|-------|
| | Valid | Excluded ^a | Total | 100.0 |
| | 87 | 0 | 87 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .956 | 20 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 63.84 | 66.881 | .752 | .953 |
| X1.2 | 63.84 | 65.206 | .794 | .952 |
| X1.3 | 64.03 | 64.336 | .805 | .952 |
| X1.4 | 63.67 | 67.318 | .656 | .954 |
| X1.5 | 63.75 | 66.400 | .680 | .954 |
| X1.6 | 63.62 | 67.168 | .631 | .955 |
| X1.7 | 63.78 | 66.173 | .707 | .954 |
| X1.8 | 63.91 | 67.922 | .656 | .954 |
| X1.9 | 63.85 | 66.989 | .743 | .953 |
| X1.10 | 63.83 | 66.028 | .756 | .953 |
| X1.11 | 64.03 | 65.196 | .788 | .952 |
| X1.12 | 63.83 | 67.819 | .702 | .954 |
| X1.13 | 63.87 | 66.461 | .723 | .953 |
| X1.14 | 63.86 | 66.678 | .723 | .953 |
| X1.15 | 63.89 | 65.940 | .785 | .952 |
| X1.16 | 63.86 | 67.655 | .700 | .954 |
| X1.17 | 64.01 | 67.314 | .674 | .954 |
| X1.18 | 63.85 | 67.756 | .624 | .955 |
| X1.19 | 63.92 | 67.377 | .617 | .955 |
| X1.20 | 63.91 | 67.317 | .597 | .955 |



Komitmen Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| Cases | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Valid | 87 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 87 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .892 | 15 |

Item-Total Statistics

| Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 46.98 | .598 | .884 |
| X2.2 | 46.95 | .489 | .888 |
| X2.3 | 47.02 | .507 | .887 |
| X2.4 | 46.99 | .411 | .891 |
| X2.5 | 47.03 | .531 | .886 |
| X2.6 | 47.03 | .728 | .877 |
| X2.7 | 47.05 | .628 | .882 |
| X2.8 | 47.07 | .633 | .882 |
| X2.9 | 47.05 | .703 | .879 |
| X2.10 | 47.02 | .650 | .882 |
| X2.11 | 47.00 | .510 | .887 |
| X2.12 | 47.05 | .513 | .887 |
| X2.13 | 47.01 | .444 | .889 |
| X2.14 | 47.02 | .511 | .887 |
| X2.15 | 47.20 | .556 | .885 |

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



OCB

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| Cases | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Valid | 86 | 98.9 |
| Excluded ^a | 1 | 1.1 |
| Total | 87 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .959 | 17 |

Item-Total Statistics

| Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 50.59 | .779 | .956 |
| Y.2 | 50.79 | .762 | .957 |
| Y.3 | 50.47 | .788 | .956 |
| Y.4 | 50.86 | .735 | .957 |
| Y.5 | 50.99 | .604 | .959 |
| Y.6 | 50.77 | .676 | .958 |
| Y.7 | 50.53 | .742 | .957 |
| Y.8 | 50.83 | .802 | .956 |
| Y.9 | 50.97 | .658 | .958 |
| Y.10 | 50.55 | .812 | .956 |
| Y.11 | 50.79 | .763 | .957 |
| Y.12 | 50.48 | .769 | .956 |
| Y.13 | 50.88 | .741 | .957 |
| Y.14 | 50.80 | .787 | .956 |
| Y.15 | 50.59 | .793 | .956 |
| Y.16 | 50.95 | .709 | .957 |
| Y.17 | 50.86 | .778 | .956 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Iklim Organisasi | Komitmen Kerja | OCB |
|----------------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| N | 87 | 87 | 87 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | | |
| Mean | 67.22 | 50.39 | 53.85 |
| Std. Deviation | 8.587 | 5.098 | 9.339 |
| Most Extreme Differences | | | |
| Absolute | .091 | .080 | .088 |
| Positive | .091 | .080 | .088 |
| Negative | -.073 | -.059 | -.058 |
| Test Statistic | | | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .091 | .080 | .088 |
| | .074 ^c | .200 ^{c,d} | .093 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

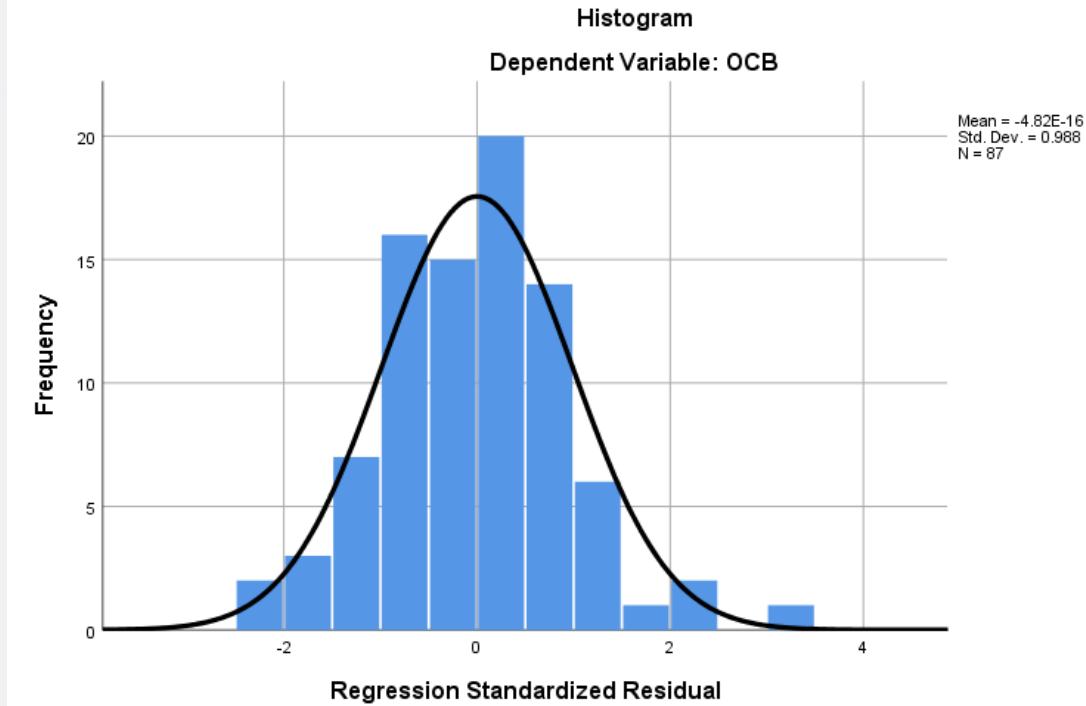
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

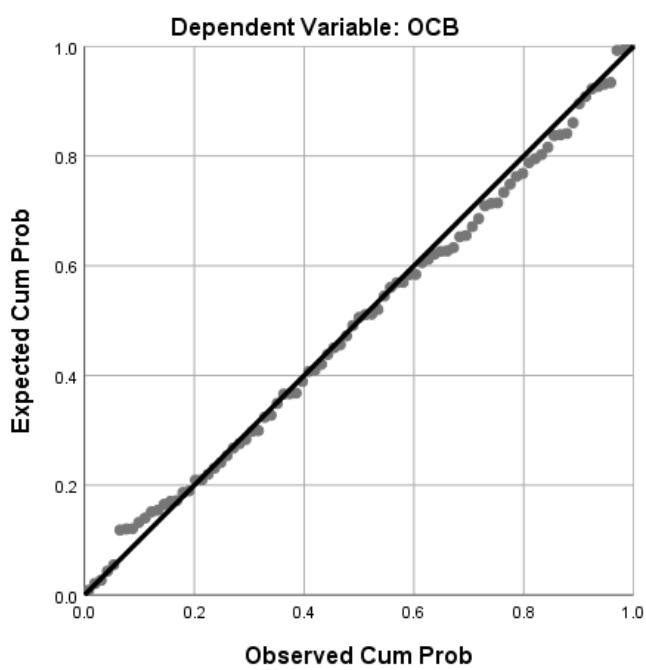
| | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|
| N | 87 |
| Normal Parameters ^{a,b} | |
| Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 5.84128795 |
| Most Extreme Differences | |
| Absolute | .058 |
| Positive | .044 |
| Negative | -.058 |
| Test Statistic | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .058 |
| | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



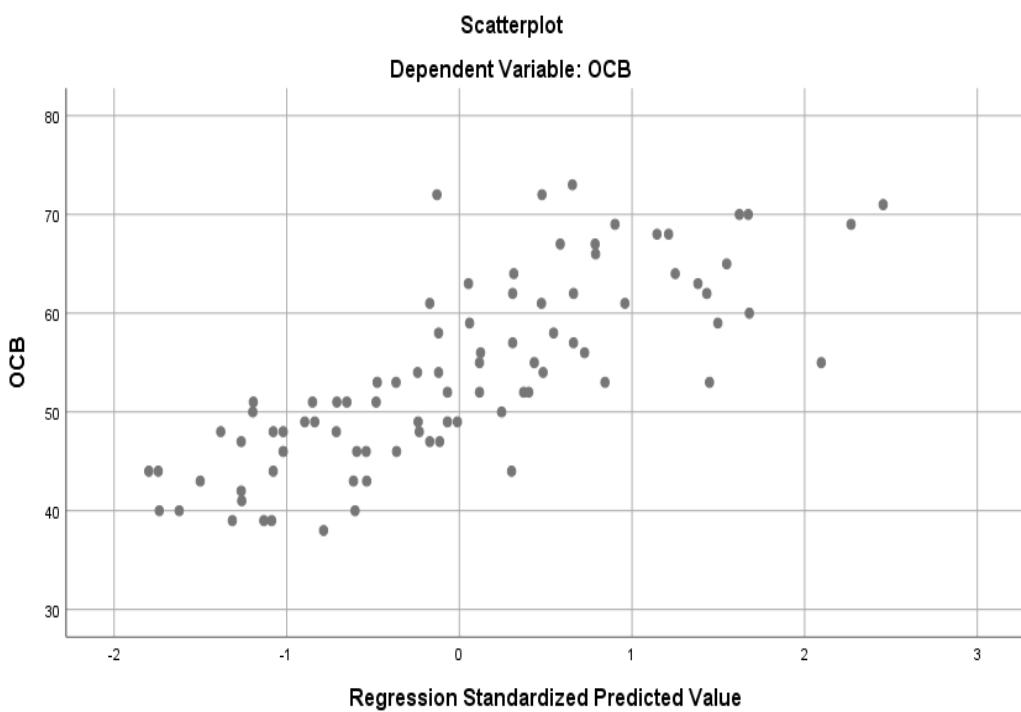


Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -19.474 | 6.551 | | -2.973 | .004 | | |
| Iklim Organisasi | .443 | .091 | .408 | 4.894 | .000 | .671 | 1.490 |
| Komitmen Kerja | .864 | .153 | .471 | 5.659 | .000 | .671 | 1.490 |

a. Dependent Variable: OCB

Uji Heteroskedastisitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Glejser

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Komitmen Kerja, Iklim Organisasi ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Abresid
 b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .169 ^a | .029 | .005 | 3.67543 |

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

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 33.318 | 2 | 16.659 | 1.233 | .297 ^b |
| | Residual | 1134.736 | 84 | 13.509 | | |
| | Total | 1168.054 | 86 | | | |

a. Dependent Variable: Abresid
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Iklim Organisasi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.849 | 4.074 | | -.454 |
| | Iklim Organisasi | .017 | .056 | .040 | .306 |
| | Komitmen Kerja | .103 | .095 | .143 | 1.086 |

a. Dependent Variable: Abresid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 6. Hasil Uji Regrei Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: OCB
 b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .780 ^a | .609 | .599 | 5.910 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 4566.682 | 2 | 2283.341 | 65.363 | .000 ^b |
| | Residual | 2934.375 | 84 | 34.933 | | |
| | Total | 7501.057 | 86 | | | |

a. Dependent Variable: OCB
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 19.474 | 6.551 | | 2.973 | .004 |
| | Iklim Organisasi | .443 | .091 | .408 | 4.894 | .000 |
| | Komitmen Organisasi | .864 | .153 | .471 | 5.659 | .000 |

a. Dependent Variable: OCB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 7. Nilai-Nilai R Product Moment

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 UIN Sultan Syarif Kasim Riau | Taraſſigif | | df | Taraſſigif | | df | Taraſſigif | |
|---|------------|----|-------|------------|-----|-------|------------|----|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 0.997 | 0.999 | 25 | 0.381 | 0.487 | 53 | 0.266 | 0.345 | |
| 0.950 | 0.990 | 26 | 0.374 | 0.478 | 58 | 0.254 | 0.330 | |
| 0.878 | 0.959 | 27 | 0.367 | 0.470 | 63 | 0.244 | 0.317 | |
| 0.811 | 0.917 | 28 | 0.361 | 0.463 | 68 | 0.235 | 0.306 | |
| 0.754 | 0.874 | 29 | 0.355 | 0.456 | 73 | 0.227 | 0.296 | |
| 0.707 | 0.834 | 30 | 0.349 | 0.449 | 78 | 0.220 | 0.286 | |
| 0.666 | 0.798 | 31 | 0.344 | 0.442 | 83 | 0.213 | 0.278 | |
| 0.632 | 0.765 | 32 | 0.339 | 0.436 | 88 | 0.207 | 0.270 | |
| 0.602 | 0.735 | 33 | 0.334 | 0.430 | 93 | 0.202 | 0.263 | |
| 0.576 | 0.708 | 34 | 0.329 | 0.424 | 98 | 0.195 | 0.256 | |
| 0.553 | 0.684 | 35 | 0.325 | 0.418 | 123 | 0.176 | 0.230 | |
| 0.532 | 0.661 | 36 | 0.320 | 0.413 | 148 | 0.159 | 0.210 | |
| 13 | 0.514 | 37 | 0.316 | 0.408 | 173 | 0.148 | 0.194 | |
| 14 | 0.497 | 38 | 0.312 | 0.403 | 218 | 0.138 | 0.181 | |
| 15 | 0.482 | 39 | 0.308 | 0.398 | 298 | 0.113 | 0.148 | |
| 16 | 0.468 | 40 | 0.304 | 0.393 | 398 | 0.098 | 0.128 | |
| 17 | 0.456 | 41 | 0.301 | 0.389 | 498 | 0.088 | 0.115 | |
| 18 | 0.444 | 42 | 0.297 | 0.384 | 598 | 0.080 | 0.105 | |
| 19 | 0.433 | 43 | 0.294 | 0.380 | 698 | 0.074 | 0.097 | |
| 20 | 0.423 | 44 | 0.291 | 0.376 | 798 | 0.070 | 0.091 | |
| 21 | 0.413 | 45 | 0.288 | 0.372 | 898 | 0.065 | 0.086 | |
| 22 | 0.404 | 46 | 0.284 | 0.368 | 998 | 0.062 | 0.081 | |
| 23 | 0.396 | 47 | 0.281 | 0.364 | | | | |
| 24 | 0.388 | 48 | 0.279 | 0.361 | | | | |



Lampiran 8. Tabel Nilai t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.f | $t_{0.25}$ | $t_{0.1}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f |
|-----|------------|-----------|------------|------------|-------------|-----|
| 1 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63, 657 | 1 |
| 2 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 2 |
| 3 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 3 |
| 4 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 4 |
| 5 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 5 |
| 6 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 6 |
| 7 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 7 |
| 8 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 8 |
| 9 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 9 |
| 10 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 10 |
| 11 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 11 |
| 12 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 12 |
| 13 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 13 |
| 14 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 14 |
| 15 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 15 |
| 16 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 16 |
| 17 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 17 |
| 18 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 18 |
| 19 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 19 |
| 20 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 20 |
| 21 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 21 |
| 22 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 22 |
| 23 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 23 |
| 24 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 24 |
| 25 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 25 |
| 26 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 26 |
| 27 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 27 |
| 28 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 28 |
| 29 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 29 |
| 30 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 30 |
| 31 | 1,309 | 1,696 | 2,040 | 2,453 | 2,744 | 31 |
| 32 | 1,309 | 1,694 | 2,037 | 2,449 | 2,738 | 32 |
| 33 | 1,308 | 1,692 | 2,035 | 2,445 | 2,733 | 33 |
| 34 | 1,307 | 1,691 | 2,032 | 2,441 | 2,728 | 34 |
| 35 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 | 35 |
| 36 | 1,306 | 1,688 | 2,028 | 2,434 | 2,719 | 36 |
| 37 | 1,305 | 1,687 | 2,026 | 2,431 | 2,715 | 37 |
| 38 | 1,304 | 1,686 | 2,024 | 2,429 | 2,712 | 38 |
| 39 | 1,303 | 1,685 | 2,023 | 2,426 | 2,708 | 39 |

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghazali)



Tabel Nilai t

| d.f | $t_{0.25}$ | $t_{0.1}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f |
|-----|------------|-----------|------------|------------|-------------|-----|
| 40 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 | 40 |
| 41 | 1,303 | 1,683 | 2,020 | 2,421 | 2,701 | 41 |
| 42 | 1,302 | 1,682 | 2,018 | 2,418 | 2,698 | 42 |
| 43 | 1,302 | 1,681 | 2,017 | 2,416 | 2,695 | 43 |
| 44 | 1,301 | 1,680 | 2,015 | 2,414 | 2,692 | 44 |
| 45 | 1,301 | 1,679 | 2,014 | 2,412 | 2,690 | 45 |
| 46 | 1,300 | 1,679 | 2,013 | 2,410 | 2,687 | 46 |
| 47 | 1,300 | 1,678 | 2,012 | 2,408 | 2,685 | 47 |
| 48 | 1,299 | 1,677 | 2,011 | 2,407 | 2,682 | 48 |
| 49 | 1,299 | 1,677 | 2,010 | 2,405 | 2,680 | 49 |
| 50 | 1,299 | 1,676 | 2,009 | 2,403 | 2,678 | 50 |
| 51 | 1,298 | 1,675 | 2,008 | 2,402 | 2,676 | 51 |
| 52 | 1,298 | 1,675 | 2,007 | 2,400 | 2,674 | 52 |
| 53 | 1,298 | 1,674 | 2,006 | 2,399 | 2,672 | 53 |
| 54 | 1,297 | 1,674 | 2,005 | 2,397 | 2,670 | 54 |
| 55 | 1,297 | 1,673 | 2,004 | 2,396 | 2,668 | 55 |
| 56 | 1,297 | 1,673 | 2,003 | 2,395 | 2,667 | 56 |
| 57 | 1,297 | 1,672 | 2,002 | 2,394 | 2,665 | 57 |
| 58 | 1,296 | 1,672 | 2,002 | 2,392 | 2,663 | 58 |
| 59 | 1,296 | 1,671 | 2,001 | 2,391 | 2,662 | 59 |
| 60 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 | 60 |
| 61 | 1,296 | 1,670 | 2,000 | 2,389 | 2,659 | 61 |
| 62 | 1,295 | 1,670 | 1,999 | 2,388 | 2,657 | 62 |
| 63 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,387 | 2,656 | 63 |
| 64 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,386 | 2,655 | 64 |
| 65 | 1,295 | 1,669 | 1,997 | 2,385 | 2,654 | 65 |
| 66 | 1,295 | 1,668 | 1,997 | 2,384 | 2,652 | 66 |
| 67 | 1,294 | 1,668 | 1,996 | 2,383 | 2,651 | 67 |
| 68 | 1,294 | 1,668 | 1,995 | 2,382 | 2,650 | 68 |
| 69 | 1,294 | 1,667 | 1,995 | 2,382 | 2,649 | 69 |
| 70 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,381 | 2,648 | 70 |
| 71 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,380 | 2,647 | 71 |
| 72 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,646 | 72 |
| 73 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,645 | 73 |
| 74 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,378 | 2,644 | 74 |
| 75 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,377 | 2,643 | 75 |
| 76 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,376 | 2,642 | 76 |
| 77 | 1,293 | 1,665 | 1,991 | 2,376 | 2,641 | 77 |
| 78 | 1,292 | 1,665 | 1,991 | 2,375 | 2,640 | 78 |

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghazali)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

Tabel Nilai t

| d.f | $t_{0.25}$ | $t_{0.1}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f |
|------|------------|-----------|------------|------------|-------------|------|
| 79 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,640 | 79 |
| 80 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,639 | 80 |
| 81 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,373 | 2,638 | 81 |
| 82 | 1,292 | 1,664 | 1,989 | 2,373 | 2,637 | 82 |
| 83 | 1,292 | 1,663 | 1,989 | 2,372 | 2,636 | 83 |
| 84 | 1,292 | 1,663 | 1,989 | 2,372 | 2,636 | 84 |
| 85 | 1,292 | 1,663 | 1,988 | 2,371 | 2,635 | 85 |
| 86 | 1,291 | 1,663 | 1,988 | 2,370 | 2,634 | 86 |
| 87 | 1,291 | 1,663 | 1,988 | 2,370 | 2,634 | 87 |
| 88 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,369 | 2,633 | 88 |
| 89 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,369 | 2,632 | 89 |
| 90 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,368 | 2,632 | 90 |
| 91 | 1,291 | 1,662 | 1,986 | 2,368 | 2,631 | 91 |
| 92 | 1,291 | 1,662 | 1,986 | 2,368 | 2,630 | 92 |
| 93 | 1,291 | 1,661 | 1,986 | 2,367 | 2,630 | 93 |
| 94 | 1,291 | 1,661 | 1,986 | 2,367 | 2,629 | 94 |
| 95 | 1,291 | 1,661 | 1,985 | 2,366 | 2,629 | 95 |
| 96 | 1,290 | 1,661 | 1,985 | 2,366 | 2,628 | 96 |
| 97 | 1,290 | 1,661 | 1,985 | 2,365 | 2,627 | 97 |
| 98 | 1,290 | 1,661 | 1,984 | 2,365 | 2,627 | 98 |
| 99 | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,365 | 2,626 | 99 |
| Inf. | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,364 | 2,626 | Inf. |

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghazali)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 9. Nilai-Nilai Untuk Distribus F

Hak Cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk 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-Nilai Untuk Distribus F Untuk Taraf Signifikan 5%

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 91 | 3.95 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92 | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 96 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 97 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 98 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 101 | 3.94 | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 102 | 3.93 | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 103 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 104 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 105 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 106 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 107 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 108 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 109 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 110 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 111 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 112 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 113 | 3.93 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 114 | 3.92 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 115 | 3.92 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 116 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 117 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 118 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 119 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 120 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 121 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 122 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 123 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 124 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 125 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 126 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 127 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 128 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 129 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 130 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 131 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 132 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 133 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 134 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 135 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |



BIOGRAFI PENULIS



Abdul Hamid dilahirkan di Pulau Birandang pada tanggal 01 Juli 2001. Penulis merupakan anak ke lima dari lima bersaudara, memiliki 1 kakak, dan 3 abang dari pasangan Ayahanda Sinin dan Ibunda Nuraini. Adapun riwayat pendidikan formal penulis yaitu pernah bersekolah di SD Negeri 007 Pulau Birandang, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kampar Timur, dan melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Kampar Timur. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi S1 Manajemen. Pada tanggal 15 Januari - 15 Maret 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di RS Awal Bros Panam Kota Pekanbaru, selanjutnya pada tanggal 15 Juli – 31 Agustus 2024 penulis melaksanakan program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Pematang, Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun tahapan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan yaitu melaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 09 September 2025, dan melaksanakan ujian munaqasyah pada tanggal 8 Desember 2025 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Pengurus Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru” dan dinyatakan lulus pada ujian munaqasyah dan berhak menyandang gelar sebagai Sarjana Manajemen (S.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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tushmandi Tempur, Pekanbaru 28298 PO.Box.1064 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fkesos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-7794/Uin.04/F.VII.1/PP.00.9/11/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran :
 Perihal : Bimbingan Skripsi

28 November 2025

Yth. Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si.
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat, disampaikan kepada Saudara bahwa mahasiswa:

Nama : Abdul Hamid
 NIM : 12170114909
 Profi : Manajemen St
 Semester : IX (sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA ANGGOTA IDARAH KELUARGA MESJID INDONESIA (IKMI) KOTA PEKANBARU". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terimakasih.

Wassalam
 a.n. Dekan,
 Wakil Dekan I



Dr. Nurlasera, S.E. M.Si.
 NIP. 19730601 200710 2 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail:feknosos@uin-suska.ac.id

| | | |
|----------|---|-------------------------------------|
| Nomor | : | B-5781/Un.04/F.VIII/PP.00.9/09/2025 |
| Sifat | : | Biasa |
| Lampiran | : | - |
| Hal | : | Mohon Izin Riset |

08 September 2025

Yth. Pimpinan IKMI Kota Pekanbaru
Jl. Udang Putih No.1, Tengkerang Barat
Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru,
Riau 28282

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

| | | |
|----------|---|--------------|
| Nama | : | Abdul Hamid |
| NIM. | : | 12170114909 |
| Jurusan | : | Manajemen |
| Semester | : | X (Sembilan) |

bermaksud melakukan **Riset di tempat** Bapak/Ibu dengan judul: "**Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Anggota Idarah Keluarga Masjid Indonesia (IKMI) Kota Pekanbaru**". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan **izin Riset** dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M.
NIP. 19740412 200604 2 002

UIN SUSKA RIAU