



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TESIS

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* YANG DIMEDIASI OLEH *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. INFRATAMA MUDA PERKASA



UIN SUSKA RIAU

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar
Magister Sains Program Studi Program Magister
Peminatan Psikologi Industri

OLEH :

MOCHAMAD FAJAR D

22360212872

MAGISTER PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2026



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN 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.

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* YANG DIMEDIASI OLEH *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. INFRATAMA MUDA PERKASA

OLEH:

MOCHAMAD FAJAR D

22360212872

Pembimbing I

Tanggal 19-12-2025

Dr. Hijriyati Cucuani, S.Psi., M.Psi. Psikolog

NIP 198210182009012007

Pembimbing II

Tanggal 22-12-2025

Dr. Masyhuri, S.Psi., M. Si

NIP 199711022000801101

Telah dinyatakan memenuhi syarat Ujian Munaqasyah

Pada tanggal 22-12-2025

Ketua Program Studi Magister Psikologi

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dr. Yulita Kurniawati Asra, M.Psi., Psikolog

NIP 19780720 200710 2 003



LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Nama : Mochamad Fajar D
 NIM : 22360212872
 Judul Tesis : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Magister Psikologi (S2) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi).

Diuji pada:

Hari / Tanggal : Selasa / 06 January 2026

Bertepatan dengan : Selasa / 17 Rajab 1447 H

TIM PENGUJI

Ketua,

(.....)

Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi., Psikolog
NIP. 197807202007102003

Sekretaris,

(.....)

Dr. Masyhuri, M.Si
NIP. 197711022008011010

Penguji I,

(.....)

Dr. Harmaini, M.Si
NIP. 197207242007011019

Penguji II,

(.....)

Dr. Khairil Anwar, M.A
NIP. 197407132008011011

Penguji III,

(.....)

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang

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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MOCHAMAD FAJAR D
 NIM : 22360212872
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 14 Oktober 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Psikologi/Psikologi S2
 Prodi : Psikologi S2

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~*: **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) YANG DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. INFRATAMA MUDA PERKASA**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 21 Januari 2026
 Yang membuat pernyataan



MOCHAMAD FAJAR D
NIM. 22360212872



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERSEMBAHAN

Atas Izin Allah SWT

Saya persembahkan karya sederhana ini untuk ayah dan ibu tercinta serta menjadi panutan dalam hidupku:

“DEDY FAJRI”

“YASLENARTI”

Yang selalu memberikan motivasi dan inspirasi dalam hidupku

Karena do’a dan kasih sayang serta dukungan dari kalian lah yang tak pernah henti-hentinya diberikan kepadaku, sehingga aku bisa menyelesaikan tesis ini.

Semoga perjuangan ini dapat membanggakan kalian semua

Aamiin.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

Dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap.

(Q.S. Al-Insyirah : 6-8)

”Percayalah setiap rintangan dikerjakan dengan sungguh-sungguh, maka akan ringan nantinya” (Peneliti)



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warohmatulullahi Wabarokatuh.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, pemimpin dan tauladan kaum yang beriman, kepada keluarga, sahabat, dan seluruh umat yang senantiasa mencintainya.

Penulis ingin memberikan apresiasi dengan menghanturkan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu, mendukung, membimbing, dan mendoakan penulis selama penyusunan tesis ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK., CA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Lisya Chairani, M.A, Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Diana Elfida, M.Si., Psikolog. Selaku Wakil Dekan I Akademik dan Pengembangan Lembaga.
4. Ibu Dr. Sri Wahyuni, M.A, M.Psi., Psikolog. Selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

5. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
6. Ibu Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi dan Pembimbing Akademik (PA) yang telah memfasilitasi semua proses perkuliahan dari awal sampai dengan penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Dr. Yuliana Intan Lestari, M.A, selaku Sekretaris Program Program Studi Magister Psikologi yang telah memfasilitasi semua proses perkuliahan dari awal sampai dengan penyelesaian tesis ini.
8. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen Pembimbing I Tesis yang telah memberikan bimbingan, dukungan, perhatian, kepercayaan, dan kesabaran dalam membimbing peneliti menyelesaikan tesis ini.
9. Bapak Dr. Masyhuri, M.Si selaku dosen Pembimbing II Tesis yang telah memberikan bimbingan, dukungan, perhatian, kepercayaan, dan kesabaran dalam membimbing peneliti menyelesaikan tesis ini.
10. Seluruh Dosen Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah bagi peneliti dalam menjalani kehidupan.
11. Sumber cinta, kasih, dan kebaikan, Ayahanda Dedy Fajri dan Ibunda Yaslenarti yang selalu memberikan dukungan, semangat dan rasa cinta yang tak terhingga yang paling peneliti butuhkan didunia ini.
12. Seluruh karyawan/ti akademik Fakultas Psikologi. Terima kasih telah banyak membantu peneliti dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

13. Teman-teman Magister Psikologi UIN SUSKA RIAU angkatan tahun 2023 yang saling bahu membahu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

14. Bapak Direktur Ir. Yasril Bachtiar dan jajaran direksi serta karyawan PT. Infratama Muda Perkasa, yang telah mendukung peneliti dari awal sampai berakhirnya penelitian ini.

Sesungguhnya hanya Allah Maha Penyempurna, oleh karena itu meskipun tesis ini dibuat dengan segenap daya dan usaha tentu masih ada kekurangan yang menyertainya. Maka, penulis dengan penuh kelapangan hati menerima adanya kemungkinan kritik dan saran dari pembaca. *Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.*

Pekanbaru, Januari 2026

Peneliti

PEDOMAN TRANSLITERASI

Di dalam naskah tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah yang berasal dari bahasa Arab yang ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	N a m a	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	A	Konsonan rangkap (<i>tashdīd</i>) ditulis rangkap: Contoh: مقدمة = muqaddimah Vokal : 1. Vokal tunggal (fathah) ditulis “a” (أَ) (اَ) (Kasrah) ditulis “i” (إِ) (اِ) (dammah) ditulis “u” (أُ) (اُ) 2. Vokal panjang اَ dan fathah ditulis “ā” و dan dammah ditulis “ū” ي dan kasrah ditulis “ī” Ta marbutoh selalu ditulis “h”
ب	ba	b	
ت	ta	t	
ث	tha	th	
ج	ja	j	
هـ	ha	h	
خ	kha	kh	
د	da	d	
ذ	dha	dh	
ر	ra	r	
ز	za	z	
س	sa	s	
ش	sha	sh	
ص	ṣa	ṣ	
ڌ	ḍa	ḍ	
ط	ṭa	ṭ	
ظ	ẓa	ẓ	
ع	gha	gh	
ف	fa	f	
ق	qa	q	
ك	ka	k	
ل	la	l	
م	ma	m	
ن	na	n	
و	wa	w	
هـ	ha	h	
ي	‘a	‘	
يا	ya	Y	



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) YANG DIMEDIASI OLEH *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. INFRATAMA MUDA PERKASA

Mochamad Fajar D
(mochamadfajard@gmail.com)

Magister Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behaviour salah satu perilaku positif dalam kerja untuk perusahaan yang dilakukan di luar deskripsi tugas formalnya secara sukarela. Beberapa variabel seperti kepuasan kerja, dan *work engagement* sering dikaitkan sebagai faktor penting *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infratama Muda Perkasa yang berjumlah sebanyak 210 orang. Pengambilan data dilakukan menggunakan tiga skala psikologi, yaitu *Organizational Citizenship Behaviour Scale* dari Organ (1990), *Job Satisfaction Scale* (Spector, 1994) & *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli, et. Al, 2002) yang semuanya telah diadaptasi untuk orang Indonesia. Teknik analisis data yang dilakukan adalah *macro PROCESS Hayes 4.2 SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa dengan $r=0,838$. Selain itu, terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa dengan nilai $r = 0,158$. Terdapat hubungan *work engagement* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa dengan nilai $r = 0,332$. Terdapat mediasi parsial dari *work engagement* sebagai mediasi hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa dengan nilai *indirect effect* 0,006. Berdasarkan temuan penelitian ini, kepuasan kerja perlu ditingkatkan agar memperkuat *work engagement* yaitu penciptaan lingkungan kerja yang baik sehingga mendorong keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behaviour*, Kepuasan Kerja, *Work Engagement*.



THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MEDIATED BY WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF PT. INFRATAMA MUDA PERKASA

Mochamad Fajar D

(mochamadfajard@gmail.com)

Master Program in Psychology

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to positive, voluntary behaviors performed by employees beyond their formal job descriptions for the benefit of the organization. Variables such as job satisfaction and work engagement are often considered key factors influencing OCB. This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and OCB, mediated by work engagement, among employees of PT. Infratama Muda Perkasa. The research involved all 210 employees of the company. The data were collected using three psychological scales: the Organizational Citizenship Behavior Scale (Organ, 1990), Job Satisfaction Scale (Spector, 1994), and Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002), all adapted for Indonesian respondents. Data analysis was conducted using Hayes' PROCESS macro 4.2 in SPSS.

The results indicate a strong relationship between job satisfaction and OCB ($r = 0.838$). Additionally, job satisfaction is related to work engagement ($r = 0.158$), and work engagement is related to OCB ($r = 0.332$). A partial mediation effect of work engagement was found in the relationship between job satisfaction and OCB, with an indirect effect value of 0.006. These findings suggest that enhancing job satisfaction can strengthen work engagement, which in turn fosters employee involvement and dedication to the organization through improved OCB.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job satisfaction, Work engagement



UIN SUSKA RIAU



العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behaviour)

بوساطة الاندماج الوظيفي لدى موظفي شركة إنفراتاما مودا بيركاسا

محمد فجر د

(mochamadfajard@gmail.com)

ماجستير علم النفس

جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو

الملخص

يُعدّ سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behaviour) أحد أشكال السلوك الإيجابي في بيئة العمل وهو سلوك طوعي يؤديه الموظفون خارج نطاق الوصف الوظيفي الرسمي بما يساهم في دعم فاعلية المنظمة. وترتبط عدة متغيرات، من أبرزها الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي (Work Engagement) بسلوك المواطنة التنظيمية بوصفها عوامل مؤثرة فيه. وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، مع اختبار دور الاندماج الوظيفي كمتغير وسيط لدى موظفي شركة إنفراتاما مودا بيركاسا. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة إنفراتاما مودا بيركاسا، والبالغ عددهم ٢١٠ موظفين. وجمعت البيانات باستخدام ثلاث مقاييس نفسية، هي: مقياس سلوك المواطنة التنظيمية الذي طوّره Organ (1990), Job Satisfaction Scale (Spector, 1994) & Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, et. Al, 2002). وقد تمّ تكييف جميع هذه المقاييس لتلائم السياق الإندونيسي. واعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على تقنية PROCESS Macro Hayes الإصدار ٤.٢ باستخدام برنامج SPSS. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي شركة إنفراتاما مودا بيركاسا، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $r = 0.838$. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي بقيمة $r = 0.108$ ، وكذلك علاقة بين الاندماج الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية بقيمة $r = 0.332$. وأوضحت نتائج تحليل الوساطة وجود وساطة جزئية للاندماج الوظيفي في العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، بقيمة أثر غير مباشر بلغت ٠.٠٠٠٦. وبناء على نتائج الدراسة، توصي النتائج بضرورة تعزيز الرضا الوظيفي بوصفه عاملاً أساسياً في تقوية الاندماج الوظيفي، ولا سيما من خلال خلق بيئة عمل إيجابية تساهم في زيادة مستوى مشاركة الموظفين وتعاونهم، بما ينعكس إيجاباً على سلوك المواطنة التنظيمية داخل الشركة.

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الاندماج الوظيفي.



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

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

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

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
SURAT BEBAS PLAGIASI.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	13
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	13
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	17
B. Kepuasan Kerja	20
1. Definisi Kepuasan Kerja	20
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	23
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja...	26



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III

C. <i>Work Engagement</i>	30
1. Definisi <i>Work Engagement</i>	30
2. Dimensi <i>Work Engagement</i>	32
3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	33
D. Kerangka Berfikir.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	38
METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1. Tempat Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel Penelitian	40
1. Populasi Penelitian	40
2. Sampel Penelitian.....	40
D. Identifikasi Variabel.....	41
E. Definisi Operasional.....	42
1. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	42
2. Kepuasan Kerja	43
3. <i>Work Engagement</i>	43
F. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data.....	44
1. Teknik Pengumpulan Data	44
2. Instrument Pengumpulan Data	44
G. Validitas dan Reliabilitas Instrument	47
1. Uji Validitas	47
2. Indeks Daya Beda Aitem	47
3. Uji Reliabilitas	50
H. Teknik Analisis Data.....	51
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	53
A. Pelaksanaan Penelitian	53
B. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Subjek	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.....	3
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1	Hasil Uji <i>Work Engagement</i> Memediasi Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi Penelitian	40
Tabel 3.2	Blueprint <i>Organizational Citizenship Behaviour Scale</i>	45
Tabel 3.3	Blueprint <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS).....	46
Tabel 3.4	Blueprint <i>Work Engagement</i>	46
Tabel 3.5	Uji Indeks Daya Beda Aitem skala OCBS (<i>Try out</i>)	48
Tabel 3.6	Blueprint skala OCBS untuk Penelitian	48
Tabel 3.7	Uji Indeks Daya Beda Aitem skala JSS (<i>Try out</i>)	49
Tabel 3.8	Blueprint <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS) untuk Penelitian	49
Tabel 3.9	Blueprint <i>Work Engagement</i> untuk Penelitian	50
Tabel 3.10	Reliabilitas Penelitian.....	51
Tabel 4.1	Deskripsi Subjek	54
Tabel 4.2	Uji Normalitas	55
Tabel 4.3	Uji Linearitas.....	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja dengan OCB.....	57
Tabel 4.5	Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja dengan <i>Work Engagement</i>	58
Tabel 4.6	Hasil Uji Hipotesis <i>Work Engagement</i> dengan OCB.....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Analisis Jalur Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB yang Dimediasi Oleh <i>Work Engagement</i>	59
Tabel 4.8	Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB melalui <i>Work Engagement</i>	60
Tabel 4.9	Norma Kategorisasi.....	62
Tabel 4.10	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel OCB	62
Tabel 4.11	Kategorisasi Variabel OCB.....	62
Tabel 4.12	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Kepuasan Kerja...	63
Tabel 4.13	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.14	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Work Engagement</i>	64
Tabel 4.15	Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A : Lembar Validasi Alat Ukur	81
LAMPIRAN B : Alat Ukur <i>Try Out</i>	104
LAMPIRAN C : Data Demografi Subjek <i>Try Out</i>	113
LAMPIRAN D : Tabulasi Data <i>Try Out</i>	117
LAMPIRAN E : Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem.....	127
LAMPIRAN F : Alat Ukur Penelitian	136
LAMPIRAN G : Data Demografi Subjek Penelitian.....	143
LAMPIRAN H : Tabulasi Data Penelitian.....	153
LAMPIRAN I : Uji Asumsi	175
LAMPIRAN J : Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Tambahan.....	177
LAMPIRAN K : Surat Penelitian	180

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. Latar Belakang Masalah

PT. Infratama Muda Perkasa merupakan organisasi yang bergerak dibidang penyediaan alat berat dan kontraktor, pelayanan dalam pengerjaan jasa untuk proyek di PT. Pertamina Hulu Rokan Duri. Dalam lingkungan yang demikian, kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis karyawan, tetapi juga pada perilaku sukarela di luar tugas formal, atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti membantu rekan kerja atau menjaga reputasi perusahaan (Organ, 1988).

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang secara tidak langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Robbins & Judge (2015) OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Menurut Podsakoff et.al (2000) muncul nya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut Podsakoff et.al (2009) konsep OCB ini sangat penting untuk diterapkan dalam konteks organisasi modern, terutama di perusahaan yang membutuhkan kolaborasi dan kinerja tim yang solid. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

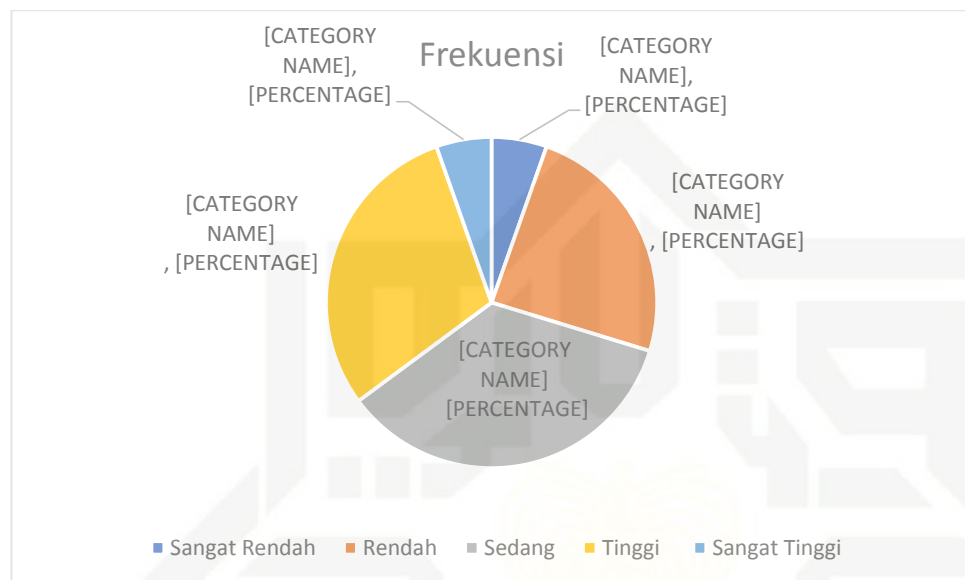
Menurut Organ (1980) yang dikutip oleh Podsakoff, Aherane, dan MacKenzie (1997), ciri-ciri pekerja dapat diukur dengan dimensi OCB, (1) *Altruism* yaitu sikap atau perilaku individu dalam menolong orang lain, (2) *Conscientiousness* yaitu perilaku yang patuh secara berlebihan, (3) *Sportmanship* yaitu sikap toleransi untuk meminimalisir terjadinya konflik. (4) *Civic Virtue* yaitu sikap partisipasi sukarela dan mendukung organisasi, (5) *Courtesy* yaitu perilaku yang meringankan beban terhadap berbagai permasalahan yang ada pada organisasi.

Peneliti melakukan survey dengan memberikan kuesioner kepada 37 orang karyawan PT. Infratama Muda Perkasa tentang *Organizational Citizenship Behaviour*. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa sebagian besar (35,14%) subjek memiliki OCB yang masih berada pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

taraf sedang. Selain itu, masih terdapat (29,73%) subjek yang berada pada taraf rendah hingga sangat rendah. Untuk lebih jelas dapat terlihat pada tabel berikut:



Gambar 1.1 Kategorisasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan pada hari jum'at tanggal 05 Juni 2025 jam 17.00 beralamat di Kantor Site Office PT. Infratama Muda Perkasa kepada Bapak AK sebagai HRD Coordinator PT. Infratama Muda Perkasa. Diketahui bahwa dalam 6 bulan belakang ini, yaitu pada bulan Oktober 2024 sampai Mei 2025, bahwa perusahaan menghadapi masalah masih kurang nya perilaku saling membantu sesama rekan kerja atau antar departemen perusahaan yang didasari oleh keikhlasan dan kesukarelaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Terlihat dari perilaku ketika karyawan lain minta bantuan untuk membantunya, mereka masih terkesan tidak mau atau menunda dengan aktivitas yang lain. Keadaan ini juga terjadi ketika ada suatu tugas yang harus diselesaikan ternyata karyawan tersebut tetap pulang tepat waktu karena suatu alasan tertentu misalnya alasan keperluan keluarga padahal tugas tersebut belum terselesaikan. Disamping itu, masih terlihat ada sebagian karyawan yang membuat kelompok kecil dalam lingkungan kerja secara keseluruhan, sehingga perilaku saling membantu secara sukarela hanya terjadi pada kelompok mereka itu sendiri.

Sejalan dengan penelitian dari Organ et al. (2006) bahwa perilaku tersebut menunjukkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. Podsakoff dan MacKenzie (2018) juga menemukan bahwa kecenderungan menolak membantu rekan kerja, ketidakbersediaan bekerja melebihi jam kerja untuk menyelesaikan tugas penting, dan pembentukan kelompok-kelompok eksklusif (*silo mentality*) atau bisa di artikan sikap enggan berbagi antar departemen karyawan dalam suatu perusahaan, yang dapat mengindikasikan rendahnya *altruism* dan *civic virtue* dalam lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Triyanto (2009) bahwa OCB berdampak pada intensi keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat OCB yang rendah, mereka cenderung kurang memiliki keterikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mereka. Selain itu, OCB yang rendah juga mengakibatkan menurunnya komitmen kerja. Ketika individu tidak merasa termotivasi untuk membantu rekan kerja atau terlibat aktif dalam organisasi, berkaitan dengan kurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi (Ramdhan, 2016).

Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki peran penting bagi organisasi dan pekerja. Oleh sebab itu, perlu digali mengenai faktor yang berpotensi dapat meningkatkan OCB. Menurut Damayanti, et. al (2022) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal tersebut diketahui bahwa karyawan pada perusahaan tersebut mendapatkan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu, dan juga menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan baik sehingga kepuasan kerja yang ada pada karyawan terbentuk kemudian membantu rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Lubis (2020) mengemukakan kepuasan kerja dapat jadi penyebab yang kuat untuk berkembangnya *Organizational Citizenship Behaviour* dalam suatu organisasi. Di dalam kepuasan kerja yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tinggi cenderung rajin masuk kerja hal ini karena individu merasa senang terhadap pekerjaan dan juga akan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi serta kualitas kerja yang baik (Effendi & Romas, 2014).

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja dapat terlihat dari berbagai ciri karyawan yang dapat diamati dari sikap, perilaku, cara pandang, dan situasi di tempat kerja. Ketidakpuasan kerja dapat terlihat dengan adanya penurunan produktifitas, pemogokan, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Gejala lain yang mungkin ditimbulkan seorang karyawan adalah rendahnya prestasi kerja, kurang disiplin, rendahnya hasil yang diperoleh dari kinerja.

Menurut Spector (1985) Kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menyangkut seberapa jauh seseorang menyukai dan tidak menyukai pekerjaan nya. Dengan demikian, kepuasan kerja lebih mudah dipahami sebagai tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaan nya.

Hughes et.al (2015) kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi atau pendidikan lanjut, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Individu yang puas lebih cenderung bertahan bekerja karena organisasi. Menurut Podsakoff et al., (2000) Pekerja yang puas cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

anggota dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017) pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Meda et. al (2022) kepuasan kerja pada karyawan diperlihatkan dari tingkah laku maupun sikap senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Bila karyawan berpuas diri dengan segala sesuatu yang ia dapat, karyawan akan dengan sukarela memberi hasil lebih dari sasaran perusahaan. Namun, bila pegawai tidak puas atas segala sesuatu yang ia dapat dari organisasi, karyawan enggan untuk mengupayakan yang terbaik sehingga menghambat organisasi mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan (Aodton, 2021; Liu et al., 2023; Ng et al., 2021) ditemukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan OCB tidak secara langsung melainkan melalui mediasi *work engagement*. Tinggi nya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkatkan keterlibatannya dengan pekerjaan sehingga bersedia memberikan kinerja terbaik bahkan memiliki standar.

Menurut Lockwood (2007), *work engagement* diakui sebagai inisiatif bisnis yang terkait dengan keberhasilan organisasi. Sebagaimana ditunjukkan dalam definisi, *work engagement* memiliki tiga dimensi utama yaitu: *pertama* adalah semangat, yang berhubungan dengan peningkatan tingkat energi dan ketahanan mental ketika sibuk dengan aktivitas kerja, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam aktivitas kerja seseorang dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan. Selain itu,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan yang merasa bersemangat di tempat kerja sangat termotivasi oleh pekerjaan mereka dan cenderung tetap gigih ketika menghadapi kesulitan (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006). *Kedua* dedikasi, ditandai oleh keterlibatan dan kebanggaan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, ditambah dengan rasa signifikansi, gairah, dan inspirasi. Aspek *ketiga* dari *work engagement* adalah penyerapan, yang dicirikan sebagai sangat terfokus dan terserap dalam pekerjaannya, sehingga waktu terasa berjalan cepat dan seseorang memiliki kesulitan melepaskan diri dari aktivitas kerjanya (Takawira et al., 2014)

Menurut Sopyan & Eeng (2018) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Artinya apabila kepuasan karyawan meningkat maka *work engagement* pada karyawan juga akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja pada karyawan menurun maka keterikatan kerjanya akan ikut menurun. Arianti et al (2020) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya maka akan peduli, merasa terlibat (*engaged*) serta mengabdikan dirinya kepada organisasi tempatnya bekerja guna meningkatkan performa perusahaan.

Menurut Ayuningsih (2021) karyawan yang memiliki OCB tentunya memberikan kontribusi melebihi yang diharapkan perusahaan. Kontribusi tersebut dapat terlihat dari *work engagement* yang tinggi dari karyawan tersebut. *Work engagement* merupakan salah satu faktor 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.

mempengaruhi OCB pada karyawan sehingga karyawan tersebut dapat membantu rekan kerja lain diluar perannya demi kemajuan perusahaan.

Penelitian Saks (2006) menemukan bahwa karyawan yang *engaged* cenderung mengembangkan hubungan berkualitas tinggi dengan organisasi mereka yang mengarah pada sikap dan niat yang lebih positif terhadap organisasi, termasuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Perusahaan PT. Infratama Muda Perkasa telah aktif mengimplementasikan nilai-nilai budaya bekerja yang menekankan pada kerja sama dan loyalitas, atasan memberikan arahan kepada bawahannya untuk patuh pada SOP yang sudah diterapkan dan sesuai dengan standar keselamatan yang ditentukan oleh perusahaan dalam setiap briefing pagi. Budaya organisasi yang kuat seharusnya akan meningkatkan kerelaan karyawan untuk bekerja sukarela (OCB) dan berdampak pada kinerja tinggi. Akan tetapi, masih ditemukan adanya karyawan yang melanggar aturan seperti terlambat masuk kerja dan pulang kerja yang terlalu cepat (*indiscipliner*), kurangnya kesadaran, serta kerja sama antar karyawan, sehingga perilaku yang ditunjukkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan OCB menjadi kurang optimal.

Fenomena diatas dapat dijadikan bahwa *Work Engagement* dapat memediasi hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang merupakan hal menarik untuk dikaji lebih mendalam. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan yaitu untuk menguji,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

“Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa”.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah tergambar, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut ;

1. Adanya kecenderungan pada beberapa karyawan yang mengalami rendah nya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
2. Perusahaan menghadapi masalah kurangnya perilaku saling membantu antar rekan kerja yang didasari keikhlasan dan kesukarelaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
3. Terdapat perilaku karyawan yang menunjukkan rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), seperti keengganan membantu rekan kerja, menunda bantuan, atau pulang tepat waktu meski tugas belum selesai dengan alasan keperluan keluarga.
4. Adanya pembentukan kelompok-kelompok kecil dalam lingkungan kerja yang menyebabkan perilaku saling membantu secara sukarela hanya terjadi dalam kelompok mereka sendiri (*silo mentality*).

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB), dengan mempertimbangkan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

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

1. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa?
2. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *Work Engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa?
3. Apakah terdapat hubungan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan PT. Infratama Muda Perkasa?
4. Apakah *work engagement* dapat memediasi hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.
2. Menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan *Work Engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.
3. Menganalisis hubungan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengetahui apakah *work engagement* dapat memediasi hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan Khazanah ilmu psikologi dengan memperluas kajian teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan agar dapat lebih peka pada karakter karyawan sehingga dapat meningkatkan OCB dengan cara yang lebih tepat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa saat ini sehingga dapat menentukan program yang tepat untuk mengembangkannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

1. *Definisi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

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

Jahangir et.al (2004) mengatakan OCB adalah suatu perilaku seseorang dalam bekerja untuk melebihi kebutuhan dasar dari organisasi. Penelitian yang dilakukan Kissela pada tahun 2018 berkaitan dengan OCB mengemukakan pendapatnya tentang definisi OCB yaitu perilaku karyawan yang dilakukan untuk meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keefektifan organisasi dan bukan merupakan tanggung jawab karyawan tersebut.

Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) mengatakan OCB adalah kebebasan berperilaku, yang secara tidak langsung diakui melalui sistem *reward*, dan memberikan kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Kemudian Bogler & Somech (2005) berpendapat bahwa OCB adalah perilaku yang berasal dari kehendak hati.

Turnipseed & Rassuli (2005) mengungkapkan bahwa OCB adalah individu yang berperilaku secara ekstra untuk memberikan keuntungan bagi organisasi. OCB juga merupakan aspek yang khas dari aktivitas individu dalam bekerja dan merupakan kebiasaan seseorang yang dilakukan secara sukarela, bukan bagian dari pekerjaan inti, dikenali dengan sistem *reward*. Menurut Chiaburu, et. al (2011) mengenai perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat berharga bagi organisasi karena berdampak positif pada kinerja individu, tim, maupun organisasi jika dikelola dengan benar

Menurut Kusumajati (2014), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja. Menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2018) mengatakan OCB adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan efisien fungsi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perusahaan. OCB juga sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan perusahaan yang tidak bisa di tumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun meringankan beban kerja mereka. Contohnya meliputi pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak istirahat, melaksanakan pekerjaan yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Massoud, et al. (2020) *Organizational Citizhenship Behavior* (OCB) ialah perilaku pegawai dalam suatu organisasi yang secara sukarela melepaskan diri dari deskripsi pekerjaan yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku kewargaan organisasi adalah saat seseorang senang membantu teman-temannya dan taat dengan peraturan lalu sistem yang ditetapkan di tempat kerja. Ini adalah tindakan yang memberikan manfaat ekstra kepada rekan kerja dan dianggap sebagai hal yang baik bagi karyawan. Ini juga melibatkan tindakan positif, membantu, dan berarti dalam cara yang baik dan membangun hubungan yang positif.

Podsakoff (2018) berpendapat bahwa tingkah laku OCB yang merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang di luar tugas pekerjaan mereka, tidak selalu diatur oleh sistem kompensasi formal dalam organisasi. Terkadang, perilaku ini dapat membantu membangkitkan kinerja organisasi. Menurut keinginan sendiri di sini berarti bahwa tindakan ini bukanlah bagian resmi dari pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

seseorang, tidak harus dilakukan, dan tidak ada sanksi jika seseorang tidak melakukannya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebuah bentuk perilaku yang mana memberikan peranan yang lebih kepada perusahaan diluar kewajibannya tanpa mengharapkan imbalan, munculnya peduli untuk memajukan perusahaan.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

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

- a. *Altruism* merupakan perilaku pengurus organisasi untuk mambantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas inti atau masalah dalam kehidupan pribadi.
- b. *Conscientiousness* adalah perilaku individu yang melebihi standart aturan perusahaan atau organisasi, misalnya ketepatan dalam penggunaan waktu dan adanya perilaku sukarela yang bukan sebuah kewajiban.
- c. *Sportsmanship* sikap toleransi pada situasi dan kondisi tertentu dalam sebuah organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. *Courtesy* adalah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah.
- e. *Civic virtue* merupakan sikap tanggung jawab pada tugas yang sudah diberikan (beradaptasi jika terjadi transisi dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk mengevaluasi mengenai prosedur-prosedur yang ada dalam organisasi serta melindungi inventaris yang dimiliki oleh organisasi).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

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

- a. Budaya dan iklim organisasi

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

- b. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Meskipun kepribadian (sampai batas tertentu) mempengaruhi suasana hati, elemen lain seperti lingkungan dan karakteristik *workplace* dapat berdampak pada OCB. Oleh karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

itu, karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang baik jika ada iklim kelompok yang adil dan positif. Akibatnya, karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang baik, dan mereka akan dengan bebas membantu orang lain jika ada keadilan dan lingkungan kerja yang sehat.

c. Kepuasan kerja

Karyawan yang puas lebih cenderung untuk mempromosikan perusahaan mereka dengan baik, membantu rekan kerja, dan memastikan bahwa kinerja mereka melebihi harapan. Mereka juga lebih patuh pada tugas karena ingin mengulang pengalaman menyenangkan.

d. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

e. Masa kerja

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

f. Jenis kelamin (*gender*)

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

Selain dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diatas, faktor yang mempengaruhi OCB yaitu *work engagement*. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja atau melakukan tugas diluar deskripsi pekerjaannya (Yuliantini et.al, 2024). Berdasarkan uraian tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepuasan kerja, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin (*gender*), dan *work engagement*.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), kepuasan adalah perasaan senang, gembira dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara, kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014), kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Dengan ini dapat juga dikatakan sikap emosional yang melibatkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan seseorang. Sikap ini dapat tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan, serta kombinasi keduanya.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu:

وَإِذْ تَأَذَّنْ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

Ayat ini menekankan pentingnya bersyukur terhadap nikmat Allah. Bersyukur dengan sungguh-sungguh akan menarik tambahan nikmat, sementara ketidakbersyukuran dapat berujung pada azab. Tindakan bersyukur bisa dilakukan melalui berdzikir, memberikan zakat, infaq, sedekah, hibah, dan *waqaf*.

Setiap orang yang bekerja memiliki harapan untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Wibowo (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang umum ditemukan pada individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan sikap yang sangat positif dan puas terhadap organisasi perusahaan. Sebaliknya, jika individu tidak memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka hal ini dapat berdampak negatif pada organisasi perusahaan, mengakibatkan konsekuensi yang tidak diinginkan.

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Hal ini dikemukakan oleh Bangun (2012). Kepuasan kerja juga terkait dengan aspek emosi seseorang, termasuk nilai yang diberikan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang timbul dari penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu, kepuasan kerja juga dianggap sebagai hasil dari prestasi seseorang dalam menentukan seberapa baik pekerjaannya dapat memberikan manfaat bagi dirinya sendiri (Luthans, 2006).

Menurut Handoko (2012), kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia (HRD) atau pihak manajemen harus terus memantau kepuasan kerja, karena hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan- keluhan, dan masalah personalia lainnya yang sangat penting.

Greenberg dan Baron (2008), menggambarkan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif atau negatif yang dimiliki orang terhadap pekerjaan mereka. Gibson et.al (2012) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai respon emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukan hanya konsep tunggal. Seseorang mungkin dapat relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya, tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya, yang dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan, semangat, hingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) terdapat sembilan aspek-aspek dari kepuasan kerja diantaranya:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

a. *Pay*

Gaji adalah uang yang dihasilkan karyawan sebagai bentuk pembayaran rutin perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jumlah uang yang didapat mungkin dianggap sesuai jika dibandingkan dengan yang lain dalam perusahaan. Berbagai aspek gaji memainkan peran dalam kepuasan kerja. Uang berfungsi sebagai alat untuk memuaskan keinginan tingkat yang lebih tinggi di samping membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka (Luthans, 2006).

b. *Promotion*

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

c. *Supervision*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

e. *Co-Workers*

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

f. *Nature of Work*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

g. *Communication*

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

h. *Operating Procedure*

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

i. *Contingent Rewards*

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

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Purnomo et al., (2023) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu pekerjaan itu sendiri, manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, promosi dan pelatihan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Selain itu, menurut Mukhtar (2019), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan pada tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) Kedudukan: seseorang yang bekerja dengan kedudukan pekerjaan yang lebih tinggi akan lebih merasa puas dibandingkan dengan kedudukan kerja yang rendah.
- b) Pangkat: pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkatan golongan, sehingga pekerjaan tersebut dapat memberikan kedudukan yang tertentu pada setiap orang. Jika ada kenaikan gaji atau upah, maka ada juga yang beranggapan bahwa sebagai hasil dari adanya kenaikan pangkat.
- c) Umur: dinyatakan ada hubungannya antara kepuasan kerja dengan umur karyawan umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasanya timbul perasaan kurang puas terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.
- d) Mutu pengawasan: kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan perhatian dan hubungan yang baik dari atasan atau pimpinan serta hubungan yang lebih baik antara pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya juga merupakan bagian dari yang terpenting di organisasi atau perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari beberapa pendapat diatas menurut Muktar (2019), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri adalah sebagai berikut:

- a) Psikologi: merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan seorang karyawan yang meliputi minat, bakat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan.
- b) Sosial: merupakan faktor yang berhubungan atau berkaitan langsung dengan adanya interaksi sosial yang baik antar sesama karyawan, maupun kepada atasan.
- c) Fisik: faktor yang berhubungan dengan adanya kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan itu sendiri, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, perputaran udara dan kondisi kesehatan karyawan.
- d) Finansial: faktor yang berhubungan dengan adanya jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah yang diterima, diberikan jaminan sosial, diberikan berbagai tunjangan serta fasilitas, tidak lupa diberikan kesempatan untuk di promosi dan sebagainya.

Selain itu ada juga faktor-faktor yang biasanya digunakan dalam mengukur kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Mukhtar (2019) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah 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.

- a) Kesempatan untuk maju: dalam hal ini ada tidaknya kesempatan yang diberikan untuk mendapatkan atau memperoleh pengalaman serta peningkatan kemampuan selama melaksanakan kerja.
- b) Keamanan kerja: faktor ini menjadi faktor penunjang kepuasan kerja, karena baik bagi karyawan. Keadaan yang aman dapat sangat mempengaruhi perasaan nyaman karyawan selama kerja.
- c) Gaji: gaji yang diterima atau diberikan lebih banyak menyebabkan adanya rasa ketidakpuasan, dan sangat jarang orang akan mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah gaji atau upah berupa uang yang diterimanya.
- d) Perusahaan dan manajemen: jika perusahaan dan manajemen yang baik biasanya akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja pada karyawan.
- e) Pengawasan: jika atasan atau supervisinya buruk maka akan dapat berakibat pada absensi dan turnover.
- f) Faktor instrinsik pekerjaan: dimana, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan suatu keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya tugas dapat meningkatkan atau mengurangi rasa puas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- g) Kondisi kerja: termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan: merupakan salah satu sikap yang sulit untuk digambarkan atau dijelaskan tetapi dapat dipandang sebagai faktor yang menunjang rasa puas dan ketidakpuasan.
- i) Komunikasi: yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan dalam menyukai jabatannya. Hal ini, dikarenakan adanya kesediaan dari pihak atasan untuk dapat mendengar, memahami, dan mengakui pendapat maupun prestasi karyawan.
- j) Fasilitas: diberikannya fasilitas berupa kesehatan, pengobatan dirumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar dari suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi maka akan menimbulkan rasa puas.

C. *Work Engagement*

1. *Definisi Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *Work engagement* merupakan keadaan kerja yang aktif dan positif yang ditunjukkan oleh dedikasi, antusiasme yang tinggi, dan minat yang mendalam pada pekerjaannya. Dedikasi mengacu pada keterlibatan penuh dalam pekerjaannya dan mengalami pengalaman yang signifikan, antusias, dan menantang. Antusiasme yang tinggi mengacu pada tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

stamina dan ketahanan yang tinggi di tempat kerja. Secara bersamaan, minat yang mendalam pada pekerjaan mengacu pada fokus yang meningkat dan merasakan kesenangan seolah-olah terpicat ke dalam pekerjaannya sehingga waktu yang dirasakan begitu cepat.

Bakker dkk, (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan *work engagement* kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik sehingga kinerja kelompok menjadi lebih baik.

Konsep *engagement* pertama sekali diperkenalkan oleh Kahn. Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan diri karyawan terhadap peran lingkungan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana karyawan mampu bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama melakukan pekerjaannya. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin, dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

fisik yang dikerahkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya. Kahn (1990) juga berpendapat bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan, dan ketersediaan. Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian *work engagement* yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya *work engagement* sebagai keadaan positif dan aktif dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang ditandai dengan dedikasi yang tinggi, antusias yang kuat sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

2. Dimensi *Work Engagement*

Penelitian ini menggunakan aspek dari teori yang diusulkan oleh Schaufeli et al., (2002). Berdasarkan teori Schaufeli et al., (2002) terdiri dari tiga dimensi *work engagement* yaitu:

a. Semangat (*Vigor*)

Individu memiliki semangat baik dalam kondisi fisik maupun mental dalam melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal dan merasa senang terhadap pekerjaannya serta tekun bahkan saat menghadapi kesulitan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kondisi individu yang merasa antusias untuk terlibat dalam suatu pekerjaan yang ditandai dengan rasa kebermanaknaan, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

c. Absorpsi (*Absorption*)

Kondisi individu merasa waktu berlalu dengan cepat karena berkonsentrasi penuh dan berlarut dalam pekerjaan sehingga individu merasa kesulitan untuk meninggalkan pekerjaannya.

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Bakker (2010) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* yaitu:

a. Sumber Daya Kerja (*Job Resource*)

Sumber daya pekerjaan mencakup aspek psikologis, sosial, organisasional, dan fisik, sehingga dapat membantu individu mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi beban dan mendorong pertumbuhan dalam perkembangan karir. Dengan adanya sumber daya pekerjaan dapat membantu individu meraih kesuksesan pekerjaannya.

b. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan pekerjaan membutuhkan tingkat usaha fisik, sosial dan mental dari karyawan. Tuntutan pekerjaan dapat berupa beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang tidak nyaman serta banyaknya tanggung jawab dari pekerjaan.

c. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Pentingnya sumber daya pekerjaan mengacu pada seberapa pentingnya karyawan menggunakan sumber daya pekerjaan saat dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat tiga faktor *work engagement* yaitu, Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*), Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) dan Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*).

D. Kerangka Berfikir

Setiap perusahaan memerlukan SDM yang tidak hanya menjalankan tugas sesuai dengan *job description*, tetapi juga memiliki perilaku extra-role yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB mendukung keberhasilan perusahaan melalui perilaku positif karyawan yang melampaui tugas formal mereka. Dimensi OCB meliputi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*, yang secara keseluruhan menggambarkan kontribusi lebih seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Salah satu faktor yang diyakini dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap pekerjaan yang dirasakan individu, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik pekerjaan tersebut (Spector, 1985). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

produktivitas tinggi, serta kesediaan untuk membantu rekan kerja tanpa diminta. Hal ini sejalan dengan temuan Podsakoff et al. (2000) bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan perilaku OCB, di mana karyawan yang puas lebih mungkin terlibat dalam perilaku yang melampaui deskripsi tugas mereka (Podsakoff et al., 2000).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekowati, et.al (2013) menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap munculnya OCB. Karyawan yang merasa puas dan berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk membantu rekan kerja, melakukan inisiatif tambahan, dan menunjukkan perilaku yang mendukung lingkungan kerja yang positif.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk faktor-faktor seperti gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas lebih mungkin terlibat dalam OCB karena mereka merasa nyaman dan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi lebih kepada organisasi (Spector, 2006).

Namun, penelitian terbaru menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan OCB tidak selalu langsung. *Work engagement* muncul sebagai variabel mediasi penting dalam memperjelas hubungan ini. *Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan positif dan memuaskan yang ditandai oleh dedikasi, semangat (*vigor*), dan penyerapan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Ketika karyawan merasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

puas, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan fisik dalam pekerjaan, yang kemudian mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku OCB.

Penelitian Saks (2006) mendukung peran mediasi ini, menyatakan bahwa *work engagement* memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku organisasi positif seperti OCB. Penelitian Liu et al. (2023) bahkan menyimpulkan bahwa *work engagement* yang tinggi sebagai hasil dari kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan intensitas perilaku OCB di lingkungan kerja (Liu et al., 2023). Dengan demikian, *work engagement* menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara kepuasan kerja dan kontribusi OCB kepada organisasi.

Work engagement yang tinggi merupakan respon terhadap dukungan dan perlakuan positif dari organisasi yang diperoleh karyawan yang kemudian memotivasi mereka untuk terlibat dalam perilaku OCB. Dengan adanya kepuasan kerja yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk tidak hanya memenuhi tugas formal mereka tetapi juga menunjukkan OCB juga meningkatkan performa dan efisiensi organisasi.

Studi yang dilakukan oleh Tentama et al. (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *work engagement*. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Bellani et.al (2018) menunjukkan

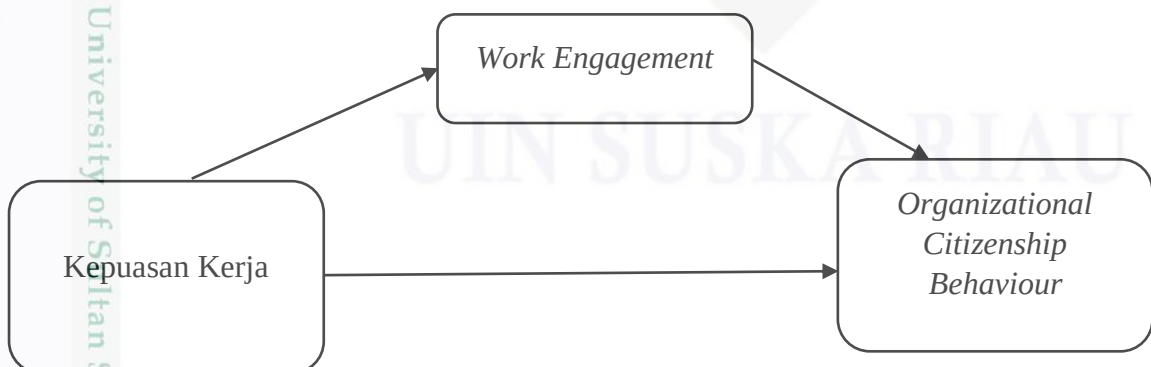
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *work engagement*. Faktor-faktor kepuasan kerja yang mendorong untuk *work engagement* yaitu kondisi kerja, rekan kerja, dan komunikasi rekan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang suportif dan menyenangkan. Ini meningkatkan rasa aman dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Namun, faktor kepuasan kerja lainnya seperti promosi dan gaji tidak pengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Secara keseluruhan, kerangka berpikir ini mengasumsikan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan lebih cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan mereka untuk menunjukkan OCB. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran dibawah ini



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan kepuasan kerja berhubungan positif dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.
2. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.
3. Terdapat hubungan *work engagement* dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.
4. *Work Engagement* dapat berperan sebagai mediasi hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

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



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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan korelasional antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) di mediasi *work engagement* (M). Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Head Office PT. Infratama Muda Perkasa yang beralamat di Komplek Mega Asri Green Office Blok A4 Jl. Arifin Ahmad, Pekanbaru dan Site Office PT. Infratama Muda Perkasa yang berlokasi di Jl. Nusa Indah No. 17 Duri, Bengkalis.

2. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu
1	Penulisan proposal	22 April 2024 s/d 20 Juni 2025
2	Seminar proposal	04 Juli 2025
3	Perbaikan proposal	29 Juli 2025
4	Pengumpulan Data	27 Agustus s/d 08 September 2025
5	Analisis Data Penelitian	18 September 2025
6	Seminar Hasil	26 November 2025
7	Munaqasyah	06 Januari 2026

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah area umum yang terdiri atas subjek/objek dengan ciri-ciri tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dikaji lebih dalam yang pada akhirnya akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Infratama Muda Perkasa sebanyak 210 orang.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah
1	<i>Coorporate</i>	10 orang
2	<i>Facility Engineering</i>	111 orang
3	<i>Oil Field Development</i>	89 Orang
Total		210 Orang

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau perwakilan dari populasi penelitian (Azwar, 2013). Sampel adalah bagian atau perwakilan dari populasi yang sedang diteliti. Karena sampel adalah bagian dari populasi, maka harus memiliki karakteristik populasi.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis menentukan subjek penelitian menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

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

Variabel dijelaskan secara karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi dan yang bervariasi diantara orang-orang atau organisasi yang sedang dipelajari (Creswell, 2014). Konteks penelitian psikologi, fenomena merujuk pada gagasan terkait ciri-ciri yang dimiliki subjek penelitian, dan hal ini dapat bervariasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2021). Penelitian yang dilakukan, akan menggunakan beberapa variabel yang menjadi fokus penelitian, sebagai berikut :

3. Variabel bebas atau *independent variable* (X). Variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada *outcome* (Creswell, 2014). Variabel ini nantinya menjadi sebab sebuah perubahan pada variabel lainnya atau variabel terikat.
4. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y). Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi fokus penelitian, perubahan dalam variabel ini adalah apa yang peneliti coba untuk mengukur atau memprediksi (Kumar, 2011). Variabel inilah yang menjadi akibat adanya variabel bebas.
5. Variabel mediasi atau *mediation variable* (M). Variabel yang nantinya mempengaruhi (ada atau tidaknya) hubungan antara variabel *independent* dan *dependent* dalam penelitian.

Dengan demikian, variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang dalam penelitian ini ingin diketahui oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

peneliti. Variabel yang dipilih peneliti untuk mengamati efeknya terhadap variabel lain yang ingin diteliti oleh peneliti. Adapun identifikasi variabel yang dipilih peneliti sebagai berikut:

1. Variabel independen (X1) : Kepuasan Kerja
2. Variabel dependen (Y1) : *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
3. Variabel Mediasi (M) : *Work Engagement*

E. Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku dimana karyawan memberikan kontribusi yang melampaui kewajiban formal dengan membantu rekan kerja (*altruism*), disiplin dan patuh aturan (*conscientiousness*), menerima kondisi kerja tanpa banyak keluhan (*sportsmanship*), menghindari konflik dalam lingkungan kerja (*courtesy*), serta aktif berkontribusi demi kemajuan perusahaan (*civic virtue*).

Organizational Citizenship Behaviour yang ada didalam diri karyawan akan diungkap melalui *Organizational Citizenship Behaviour Scale* (OCBS) yang dikembangkan oleh Podsakoff et al (1990), dimodifikasi oleh Argentero, Cortese dan Ferreti (2008) serta diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Iqbal & Cucuani (2024). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menunjukkan tinggi atau rendahnya OCB pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya yaitu: gaji, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

Kepuasan kerja akan diungkap melalui *Job Satisfaction Scale (JSS)* yang dibuat oleh Spector (1994) dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Junaedi & Aisyah (2021). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

3. Work Engagement

Work Engagement adalah keadaan positif di mana karyawan merasa berdedikasi serta mempunyai rasa keterikatan dan bangga terhadap pekerjaan (*Dedication*), sangat berkonsentrasi (*Absorption*), semangat saat bekerja (*Vigor*).

Work Engagement akan diungkap melalui *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* yang dikembangkan oleh Schaufeli, et.al (2002). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya *Work Engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

F. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, dalam penelitian ini penelitian akan mengumpulkan data dengan menggunakan skala psikologi.

2. Instrument Pengumpulan Data

a. Skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Skala *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) dikembangkan oleh Podsakoff et al. (1990). Skala OCBS juga dimodifikasi oleh Argentero, Cortese, dan Feretti (2008) serta di adaptasi kembali ke Bahasa Indonesia oleh Iqbal & Cucuani (2024).

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

Penyusunan skala ini terlebih dahulu dilakukan dengan menyusun *blueprint* yang di dalamnya batasan-batasan perilaku atau objek yang diukur dari OCB dengan aitem-aitem yang merepresentasikan aspek OCB dan menghindari hal-hal yang tidak relevan. Subjek nantinya akan memberikan penilaian berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

aitem dengan menyesuaikan keadaan dirinya. Dibawah ini tabel *blueprint* dari aitem yang akan diteliti sebagai berikut:

Tabel 3.2 *Blueprint Organizational Citizenship Behaviour Scale*

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

b. Kepuasan Kerja

Alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah berupa skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) disusun oleh Paul E. Spector (1994) dan telah tersedia dalam Bahasa Indonesia yang diadaptasi oleh Junaedi & Aisyah (2021).

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

Skor aitem *unfavourable* adalah sangat tidak setuju= 7, tidak setuju= 6, kurang setuju 5, netral= 4, agak setuju= 3, setuju= 2 dan sangat setuju= 1. *Blueprint* dari aitem yang akan diteliti, yakni sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.3 Blueprint Job Satisfaction Survey (JSS)

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

c. *Work Engagement*

Untuk mengukur *work engagement* digunakan skala *utrecht work engagement scale* oleh Schaufeli, et.al (2002) yang mencakup *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Skala ini kemudian diadaptasi oleh Kristiana dkk (2018). Skala dalam penelitian ini terdiri dari 9 aitem pernyataan. Aitem dalam skala ini mempunyai sifat *favorable* dan terdapat 5 opsi jawaban menggunakan skala *Likert*, yakni: 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS), 2 = Tidak Sesuai (TS), 3 = Netral (N), 4 = Sesuai (S), dan 5 = Sangat Sesuai (SS). Berikut *blueprint* skala *work engagement*:

Tabel 3.4 Blueprint Work Engagement

No	Aspek	Aitem	Jumlah
1.	Vigor	1,2,5	3
2.	Dedication	3,4,7	3
3.	Absorption	6,8,9	3
Jumlah		9	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

G. Validitas dan Reliabilitas Instrument

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2017) uji validitas berfungsi untuk mengetahui tingkat validitas aitem-aitem yang dipakai penelitian (*valid*). Ini berarti perangkat benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Hasil perhitungan validitas yang baik menggambarkan data yang diperoleh dari skala psikologis yaitu gambaran akurat dari variabel yang diukur.

2. Indeks Daya Beda Aitem

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

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

Pada *Organizational Citizenship Behaviour Scale (OCBS)* terdapat 8 aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar ,25 ($r_{ix} \geq ,25$) yang artinya apabila terdapat aitem 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.

memiliki koefisien korelasi aitem-total dibawah ,25 maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefisien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari *Organizational Citizenship Behaviour Scale* (OCBS) berkisar ,264 hingga ,644.

Tabel 3.5 Uji Indeks Daya Beda Aitem skala OCBS (Try out)

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

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria dan gugur maka disusun kembali *blueprint Organizational Citizenship Behaviour Scale* (OCBS) yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianya secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Blueprint skala OCBS untuk Penelitian

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	<i>Altruism</i>	13,15,10,23		4
2.	<i>Conscientiouness</i>	3,18,22,24		4
3.	<i>Sportsmanship</i>	4,16		2
4.	<i>Courtesy</i>	5,14,20		3
5.	<i>Civic Virtue</i>	6,11,12		3
	Jumlah	16	0	16

Pada *Job Satisfaction Survey* (JSS) terdapat 8 aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar ,25 ($r_{ix} \geq ,25$) yang artinya apabila terdapat aitem yang memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

koefisien korelasi aitem-total dibawah ,25 maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefisien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari Job Satisfaction Survey (JSS) berkisar ,284 hingga ,682.

Tabel 3.7 Uji Indeks Daya Beda Aitem skala JSS (Try out)

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

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

Tabel 3.8 Blueprint Job Satisfaction Survey (JSS) untuk Penelitian

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Pay	1,28	19	3
2.	Promotion	11,33	2	3
3.	Supervision	12,21	12,21	4
4.	Fringe Benefits	13,22	4,29	4
5.	Contingent Rewards	5	14	2
6.	Operating Conditions		6	1
7.	Co-workers	7,25	16,34	4
8.	Nature of Work	17,27,35	8	4
9.	Communication	9	18,36	3
	Jumlah	15	13	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada *Utrecht Work Engagement Scale* tidak ada aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar ,25 ($r_{ix} \geq ,25$). Nilai koefisien korelasi aitem-total masing-masing aitem dari *Utrecht Work Engagement Scale* berkisar antara ,462 hingga ,837. Berikut *blueprint* skala *Utrecht Work Engagement Scale* sebagai berikut:

Tabel 3.9 *Blueprint Work Engagement* untuk Penelitian

No	Aspek	Aitem	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1,2,5	3
2.	<i>Dedication</i>	3,4,7	3
3.	<i>Absorption</i>	6,8,9	3
Jumlah		9	

3. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) skala penelitian akan reliabel jika skala tersebut memberikan hasil bahwa konsisten sekalipun berulang kali diujikan pada kelompok objek kajian yang sama. Reliabilitas adalah ketergantungan, kepercayaan, kehandalan, dan konsistensi. Gagasan utama yang terkandung dalam rancangan reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa reliabel hasil pengukuran. Semakin konsisten hasil pengukuran dari suatu penelitian, maka semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur. Pada penelitian ini reliabilitas diuji dengan *software SPSS 25.0 for Windows*. Reliabilitas dinyatakan sebagai faktor kepercayaan yang berkisar antara 0 sampai 1,00, semakin tinggi nilai kepercayaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada penelitian ini, nilai reliabilitas dilihat dari nilai Cronbach's dengan bantuan aplikasi software SPSS 25.0 for Windows dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.10 Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>
Kepuasan Kerja	0,911
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,798
Work Engagement	0,902

Berdasarkan pada tabel 3.10 tersebut disimpulkan bahwa pada perilaku kepuasan kerja nilai *cronbach's alpha* 0,911, kemudian pada *organizational citizenship behaviour* (OCB) nilai *cronbach's alpha* 0,798. Selanjutnya, pada work engagement nilai *Cronbach's alpha* 0,902. Kesimpulan dapat ditarik bahwa ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria reliabilitas yakni $> 0,70$.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dan uji model mediasi sederhana yang secara konseptual menggunakan model mediasi 4 yaitu menggambarkan hubungan tiga variabel dengan menguji apakah pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) terjadi secara langsung, atau melalui peran perantara dari variabel mediasi (M). Dalam menganalisis hubungan tersebut peneliti menggunakan perangkat *PROCESS by Andrew F. Hayes* yang merupakan suatu alat tambahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

didalam SPSS yang berguna untuk menarik kesimpulan adanya peran variabel mediasi.

Peneliti menggunakan *Process v4.3 by Andrew F. Hayes* karena terdapat fitur-fitur diantaranya Hayes (2013) menyebutkan dapat memperkirakan koefisien dalam model mediasi sederhana serta model yang lebih kompleks yang melibatkan banyak mediator. Field (2018) menyebutkan bahwa penggunaan *Process* dalam menganalisis mediasi dan moderasi merupakan perangkat terbaik dalam menghasilkan hasil analisis.



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

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

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, sehingga penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa, yang dimana karyawan merasakan puas dalam bekerja, perilaku karyawan merasa terdorong untuk melakukan perilaku OCB.
2. Terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.
3. Terdapat hubungan yang signifikan *work engagement* dengan OCB pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa. Karyawan yang *engaged* mendorong untuk berkontribusi lebih kepada perusahaan.
4. *Work Engagement* dapat menjadi mediasi pada hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran dari peneliti yang diharapkan dapat menjadi masukan kedepannya :

1. Perusahaan PT. Infratama Muda Perkasa
Kepada perusahaan PT. Infratama Muda Perkasa dapat menerapkan sistem pemberian penghargaan karyawan terbaik setiap tiga bulan atau setahun,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan OCB karyawan. Menciptakan hubungan dengan rekan kerja yang saat ini masih mengalami *silo mentality* dapat diperbaiki melalui program rotasi atau *job shadowing* antar departemen, penyelenggaraan acara sosial untuk meningkatkan kekerabatan seperti *gathering* setiap tahun, serta pembentukan komunitas atau club berdasarkan minat untuk meningkatkan ikatan sosial sesama karyawan.

2. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama, dapat memperluas populasi dan lokasi penelitian dengan melibatkan responden dari berbagai kantor cabang. Dan juga dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan OCB.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. G. N. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Aodton, P. (2021). *The Mediation Of Work Engagement Between Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior: A Study Of Healthcare Sector. Elementary Education Online*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.731>
- Argentero, P., Cortese, C. G., & Ferretti, M. S. (2008). An evaluation of organizational citizenship behavior: Psychometric characteristics of the Italian version of podsakoff et al.'s scale. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 15(2), 61–75.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>.
- Asosiasi Kontraktor Indonesia. (2023). *Laporan tahunan industri konstruksi Indonesia 2023*. <https://www.aki.or.id/laporan2023>
- Ayuningsih, A. M. (2021). Work Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 88–101. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i1.3777>
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Konstruksi 2022*. Jakarta: BPS. Nomor Katalog: 6301003. Nomor Publikasi: 05300.2333. ISBN: 1978-9149. Tersedia di <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/22/7308ca8b89da886c494f565b/statistik-konstruksi-2022.html>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>



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

- Bakker, A. B., Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bellani, E., Ramadhani, S., & Tamar, M. (2018). Job Satisfaction as Predictor of Employee Engagement. *ICAAIP 2017*. <https://doi.org/10.2991/ICAAIP-17.2018.4>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bogler, R., and Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2016). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813-835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The fivefactor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1160. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Damayanti, R., Sari, N. M., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45-54. <https://doi.org/10.1234/jmb.v9i1.5678>.
- Djati, Sundring Pantja. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Variabel antaseden dan pengaruhnya terhadap Service Quality*. Jakarta: Kaylin Cahaya Internasional.
- Effendi, M. I., & Romas, R. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 123-130.



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

- Ekowati, V., Sari, R. M., & Wibowo, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 45-52.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Haar, J., & Roche, M. (2018). Employee perceptions of organizational support for work-life balance and stress: Nativity differences in New Zealand. *Personnel Review*, 47(4), 724-740. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0218>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2015). Leadership Enhancing the Lessons of Experience Ninth Edition. *In Dk* (Vol. 53, Issue 9).
- Iqbal, M., & Cucuani, H. (2024). Perceived organizational support dan organizational citizenship behavior karyawan generasi milenial: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Psikologi*, 20(2), 198–211. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.27191>
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedent. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Junaedi, A., & Aisyah, C. R. (2021). *Job Satisfaction Survey*. <https://paulspecter.com/assessmentfiles/jss/jss-indonesian.docx>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi ke-5). Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Khan, M. A., & Rashid, M. (2012). Organizational Citizenship Behavior and Its Impact on Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 172-180.
- Khan. William A (!990). Psychological Conditions Of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*; Dec 1990; 33, 4; ProQuest pg. 692.
- Kim, W., Park, J., & Kwon, B. (2021). Work engagement and organizational citizenship behavior: Moderating effects of organizational support and job autonomy. *Sustainability*, 13(24), 13611. <https://doi.org/10.3390/su132413611>
- Kissela, B. (2018). Pengaruh komitmen profesi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 10(2), 123–138. <https://doi.org/10.1234/jmo.v10i2.4567>
- Kristiana, I. F., Fajrianthi., & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217.
- Kurniawan, A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap work engagement pada karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 145-158.
- Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan, *Jurnal Humaniora*, 5 (1), hlm. 62-70.
- Liu, Z., Chen, C., Cui, H., & Hu, Y. (2023). The relationship between nurses' social network degree centrality and organizational citizenship behavior: The multiple mediating effects of job satisfaction and work engagement. *Heliyon*, 9(9), e19612. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19612>
- Lubis, M. G. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan The Effect of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior at Pertamina Hospital EmployeesPangkalan Brandan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 1(2), 109–118. www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mardiana, N., & Hadi, C. (2020). Pengaruh work engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 45-56.



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

- Massoud, A. (2020). Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 2(2), 20-27, I SSN (2706-9346).
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work engagement in three different occupational groups: A multi-level study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 145–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.003>
- Meda, J., John E.H.J. FoEh, & Simon Sia Niha. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.50>
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Pada PT. Anugrah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 4.
- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., & Teoh, S. Y. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797–804. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1698850>
- Orgambídez-Ramos, A., & Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
- Organ D., W., & Ryan K., (1995) A Meta- Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Podsakoff, P. M. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Oxford University Press

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

- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>.
- Podsakoff, P. M., and Mackenzie, S. B. (2000). Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2009). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>.
- Purnomo, A. K., Juniar, S. N., Kartia, S. I., Solehah, N. A. (2023). Pengaruh Psychological Capital (PSYCAP) Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Manners. *Management and Entrepreneurship Journal*. Vol. VI, No.1.
- Ramdhan, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) : Studi Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Bandung. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior (13th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Robert, Kreitner dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi ke-9.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92.
- Sopyan, K., & Eeng, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika



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

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

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

(Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14.

Spector, P. E. (1985) Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(01), 693-713.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Spector, P. E. (2006). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (2nd ed.)*. Sage Publications.

Spector, P. E. (2012). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (2nd ed.)*. Sage Publications.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumedho. (2015). The Effect of Nine Facets of Job Satisfaction for Creative Employees in Creative Agency. *IBuss Management*, 3(1), 21–27.

Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>

Tentama, F., Subardjo, S., Mulasari, S. A., & Ningrum, N. (2019). Relationship Between Work Satisfaction with Employee Engagement. *ICONPROCS 2019*. <https://doi.org/10.2991/ICONPROCS-19.2019.42>

Triyanto, A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management*, 7(4), 1–13.

Turnipseed, D. L., & Rassuli, A. (2005). Performance perceptions of organizational citizenship behaviours at work: a Bi-level study among managers and employees. *British Journal of Management*, 16(3), 231–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00456.x>

Wibowo. (2007). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuliantini, T., Ramli, Y., Kuswibowo, C., Zulfikar, R. R. O., & Soelton, M. (2024). Conceptualizing work engagement and knowledge sharing to

increase organizational citizenship behavior. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 17(2). <https://doi.org/10.23969/jrbm.v17i2.12745>.



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

LAMPIRAN A
LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

1. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat sukarela diakui oleh sistem penghargaan formal dalam perusahaan seperti membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, menawarkan bantuan tanpa diminta, menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir (*altruism*). Datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan teliti, menaati peraturan meski tanpa pengawasan langsung dari atasan (*Conscientiousness*). Tidak sering mengeluh, menerima segala keputusan manajemen perusahaan, tetap semangat meski lingkungan kerja kurang mendukung (*Sportsmanship*). Menghindari konflik dalam lingkungan kerja (*Courtesy*). Memiliki rasa tanggung jawab dalam memajukan perusahaan (*Civic virtue*).

Organizational Citizenship Behaviour yang ada didalam diri karyawan akan diungkap melalui *Organizational Citizenship Behaviour Scale* (OCBS) yang dikembangkan oleh Podsakoff et al (1990) dan dimodifikasi oleh Argentero, Cortese dan Ferreti (2008). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya OCB pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

2. Skala yang digunakan : Organizational Citizenship Behaviour scale

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

3. Jumlah aitem : 24 aitem

4. Jenis format respon : Likert

5. Penilaian tiap butir aitem: 1) Selalu

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

R = Relevan

KK = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan

Keterangan:

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

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

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

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.

	(16) Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah			
	(19) Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan perusahaan/instansi (UF)			
Conscientiousness	(3) Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan sepenuh hati maka saya akan mendapat bayaran yang setimpal			
	(18) Kehadiran saya di tempat kerja melebihi aturan perusahaan/instansi			
	(21) Saya tidak menambah jam istirahat			
	(22) Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan/instansi walaupun tidak ada yang mengawasi			
	(24) Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggung jawab			
Courtesy	(6) Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan/instansi			
	(9) Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting			
	(11) Saya menghadiri acara yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan/instansi			
	(12) Saya membaca dan mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan perusahaan/instansi			

6. Catatan

a. Isi

.....

b. Bahasa

.....

c. Jumlah aitem

.....

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.

Validator


(Dr. Hünyar Çelikkale S.Ps., M.Ps., Psikolog.)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI SKALA KEPUASAN KERJA

1. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya yaitu: gaji, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

Kepuasan kerja akan diungkap melalui *Job Satisfaction Scale (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector (1985). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

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

- e) Buat sendiri
- f) Terjemahan (✓)
- g) Modifikasi
- h) Adaptasi

3. Jumlah aitem : 36 aitem

4. Jenis format respon : Likert

5. Penilaian tiap butir aitem: 1) Sangat Tidak Setuju

- 2) Tidak Setuju
- 3) Kurang Setuju
- 4) Netral
- 5) Agak Setuju
- 6) Setuju
- 7) Sangat Setuju

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jawaban yang disediakan, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dalam kolom yang telah disediakan.

R = Relevan

KK = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan

Keterangan:

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

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

Aspek	Pernyataan	R	KK	TR
Pay	(1) Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.			
	(28) Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.			
	(10) Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi. (UF)			
	(19) Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya. (UF)			
Promotion	(2) Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya. (UF)			
	(11) Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.			
	(20) Orang-orang ditempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain diinstansi tempat kerjanya.			
	(33) Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.			
Supervision	(3) Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.			
	(30) Saya senang dengan atasan saya			
	(12) Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya. (UF)			
	(21) Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya. (UF)			
Fringe Benefits	(13) Tunjangan yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	(22) Paket tunjangan yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya)			
	(4) Saya merasa kurang puas dengan tunjangan yang saya dapatkan dari tempat kerja saya. (UF)			
	(29) Ada tunjangan dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan, misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya. (UF)			
Contingen Rewards	(5) Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.			
	(14) Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja. (UF)			
	(23) Sedikit hadiah/penghargaan/reward untuk yang bekerja disini. Contoh bonus atau hadiah lainnya. (UF)			
	(32) Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya. (UF)			
Operating Conditions	(15) Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.			
	(6) Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik. (UF)			
	(24) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya. (UF)			
	(31) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan. (UF)			
Coworkers	(7) Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.			
	(25) Rekan kerja saya menyenangkan.			
	(16) Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten. (UF)			
	(34) Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya. (UF)			
Nature Of Work	(17) Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.			
	(27) Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan			
	(35) Pekerjaan saya menyenangkan.			
Communication	(8) Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti. (UF)			
	(9) Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.			
	(18) Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya. (UF)			
	(20) Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang tidak terjadi di tempat kerja saya. (UF)			
	(36) Tugas-Tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya. (UF)			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Catatan

a. Isi

.....

b. Bahasa

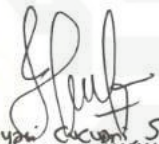
.....

c. Jumlah aitem

.....

Pekanbaru, 26 Mei2025

Validator


(Dr. Hidayat Cucun, S.Psi, M.Psi, Psikolog.)

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR VALIDASI
SKALA *WORK ENGAGEMENT***

1. Definisi Operasional

Work Engagement adalah keadaan positif di mana karyawan merasa berdedikasi serta mempunyai rasa keterikatan dan bangga terhadap pekerjaan (*Dedication*), sangat berkonsentrasi (*Absorption*), semangat saat bekerja (*Vigor*).

Work Engagement akan diungkap melalui *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufelli, dkk (2002). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya *Work Engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

2. Skala yang digunakan : *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9)

- i) Buat sendiri
- j) Terjemahan
- k) Modifikasi
- l) Adaptasi (✓)

3. Jumlah aitem : 9 aitem

4. Jenis format respon : Likert

5. Penilaian tiap butir aitem: 1) Sangat Tidak Sesuai (STS)

2) Tidak Sesuai (TS)

3) Netral (N)

4) Sesuai (S)

5) Sangat Sesuai (SS)

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

R = Relevan

KK = Kurang Relevan

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.

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan

Keterangan:

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

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

Aspek	Pernyataan	R	KR	TR
Vigor	(1) Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.			
	(2) Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga.			
	(5) Saat bangun tidur dipagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.			
Dedication	(3) Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.			
	(4) Pekerjaan saya menginspirasi saya.			
	(7) Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.			
Absorption	(6) Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.			
	(8) Saya larut dalam pekerjaan saya.			
	(9) Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.			

6. Catatan

a. Isi

.....

b. Bahasa

.....

c. Jumlah aitem

.....

Pekanbaru, 26 Mei2025

Validator

(Dr. Huriyati Cessani, S.Pd., M.Psi.) Psikolog

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI
SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

1. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat sukarela diakui oleh sistem penghargaan formal dalam perusahaan seperti membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, menawarkan bantuan tanpa diminta, menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir (*altruism*). Datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan teliti, menaati peraturan meski tanpa pengawasan langsung dari atasan (*Conscientiousness*). Tidak sering mengeluh, menerima segala keputusan manajemen perusahaan, tetap semangat meski lingkungan kerja kurang mendukung (*Sportsmanship*). Menghindari konflik dalam lingkungan kerja (*Courtesy*). Memiliki rasa tanggung jawab dalam memajukan perusahaan (*Civic virtue*).

Organizational Citizenship Behaviour yang ada didalam diri karyawan akan diungkap melalui *Organizational Citizenship Behaviour Scale (OCBS)* yang dikembangkan oleh Podsakoff et al (1990) dan dimodifikasi oleh Argentero, Cortese dan Ferreti (2008). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya OCB pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

2. Skala yang digunakan : Organizational Citizenship Behaviour scale

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

3. Jumlah aitem : 24 aitem

4. Jenis format respon : Likert

5. Penilaian tiap butir aitem: 1) Selalu

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

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.

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

R = Relevan

KK = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan

Keterangan:

Jika Bapak/Tbu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Tbu memberi ceklis (✓) pada R, begitu seterusnya pada aitem-aitem yang tersedia.

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

Aspek	Pernyataan	R	KK	TR
Altruism	(1) Saya membantu mereka yang memiliki beban kerja yang berat			
	(10) Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya			
	(13) Saya membantu rekan kerja yang tidak masuk kantor			
	(15) Saya bersedia menolong rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan			
	(23) Saya membimbing rekan kerja baru meskipun tidak wajib			
Sportmanship	(2) Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan			
	(4) Saya tidak membuang-buang waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele ditempat kerja			
	(7) Saya cenderung membesar-besarkan masalah (UF)			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	(16) Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah			
	(19) Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan perusahaan/instansi (UF)			
Conscientiousness	(3) Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan sepenuh hati maka saya akan mendapat bayaran yang setimpal			
	(18) Kehadiran saya di tempat kerja melebihi aturan perusahaan/instansi			
	(21) Saya tidak menambah jam istirahat			
	(22) Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan/instansi walaupun tidak ada yang mengawasi			
	(24) Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggung jawab			
Courtesy	(6) Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan/instansi			
	(9) Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting			
	(11) Saya menghadiri acara yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan/instansi			
	(12) Saya membaca dan mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan perusahaan/instansi			

6. Catatan

a. Isi

.....

b. Bahasa

.....

c. Jumlah aitem

24

Pekanbaru, 17-6-2025
Validator

[Signature]
(Masghur)

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR VALIDASI SKALA KEPUASAN KERJA

1. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya yaitu: gaji, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

Kepuasan kerja akan diungkap melalui *Job Satisfaction Scale (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector (1985). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

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

- e) Buat sendiri
- f) Terjemahan (✓)
- g) Modifikasi
- h) Adaptasi

3. Jumlah aitem : 36 aitem

4. Jenis format respon : Likert

5. Penilaian tiap butir aitem: 1) Sangat Tidak Setuju

- 2) Tidak Setuju
- 3) Kurang Setuju
- 4) Netral
- 5) Agak Setuju
- 6) Setuju
- 7) Sangat Setuju

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

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.

jawaban yang disediakan, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dalam kolom yang telah disediakan.

R = Relevan

KK = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan

Keterangan:

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

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

Aspek	Pernyataan	R	KK	TR
Pay	(1) Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.			
	(28) Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.			
	(10) Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi. (UF)			
	(19) Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya. (UF)			
Promotion	(2) Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya. (UF)			
	(11) Saya melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.			
	(20) Orang-orang ditempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain diinstusi tempat kerjanya.			
	(33) Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.			
Supervision	(3) Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.			
	(30) Saya senang dengan atasan saya			
	(12) Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya. (UF)			
	(21) Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya. (UF)			
Fringe Benefits	(13) Tunjangan yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	(22) Paket tunjangan yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya)				
	(4) Saya merasa kurang puas dengan tunjangan yang saya dapatkan dari tempat kerja saya. (UF)				
	(29) Ada tunjangan dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan, misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya. (UF)				
Contingen Rewards	(5) Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.				
	(14) Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja. (UF)				
	(23) Sedikit hadiah/penghargaan/reward untuk yang bekerja disini. Contoh bonus atau hadiah lainnya. (UF)				
	(32) Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya. (UF)				
Operating Conditions	(15) Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.				
	(6) Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik. (UF)				
	(24) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya. (UF)				
	(31) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan. (UF)				
Coworkers	(7) Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.				
	(25) Rekan kerja saya menyenangkan.				
	(16) Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten. (UF)				
	(34) Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya. (UF)				
Nature Of Work	(17) Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.				
	(27) Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan				
	(35) Pekerjaan saya menyenangkan.				
	(8) Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti. (UF)				
Communication	(9) Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.				
	(18) Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya. (UF)				
	(20) Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang tidak terjadi di tempat kerja saya. (UF)				
	(36) Tugas-Tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya. (UF)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Catatan

a. Isi

al

b. Bahasa

al

c. Jumlah aitem

36

Pekanbaru, 13-6-2025

Validator

 (Masyhudi)

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR VALIDASI
SKALA WORK ENGAGEMENT**

1. Definisi Operasional

Work Engagement adalah keadaan positif di mana karyawan merasa berdedikasi serta mempunyai rasa keterikatan dan bangga terhadap pekerjaan (*Dedication*), sangat berkonsentrasi (*Absorption*), semangat saat bekerja (*Vigor*).

Work Engagement akan diungkap melalui *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufelli, dkk (2002). Tinggi dan rendahnya skor yang dihasilkan dari skala akan menunjukkan tinggi atau rendahnya *Work Engagement* pada karyawan PT. Infratama Muda Perkasa.

2. Skala yang digunakan : *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9)

- i) Buat sendiri
- j) Terjemahan
- k) Modifikasi
- l) Adaptasi (✓)

3. Jumlah aitem : 9 aitem

4. Jenis format respon : Likert

- 5. Penilaian tiap butir aitem:**
- 1) Sangat Tidak Sesuai (STS)
 - 2) Tidak Sesuai (TS)
 - 3) Netral (N)
 - 4) Sesuai (S)
 - 5) Sangat Sesuai (SS)

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

R = Relevan

KK = Kurang Relevan

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.

TR = Tidak Relevan

Contoh Pengerjaan

Keterangan:

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

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

Aspek	Pernyataan	R	KR	TR
Vigor	(1) Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.			
	(2) Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga.			
	(5) Saat bangun tidur dipagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.			
Dedication	(3) Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.			
	(4) Pekerjaan saya menginspirasi saya.			
	(7) Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.			
Absorption	(6) Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.			
	(8) Saya larut dalam pekerjaan saya.			
	(9) Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.			

6. Catatan

a. Isi

di

b. Bahasa

di

c. Jumlah aitem

9

Pekanbaru, 13-6-2025

Validator

(.....)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN B
ALAT UKUR TRY OUT

UIN SUSKA RIAU



SKALA TRY OUT PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Mochamad Fajar D, mahasiswa Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya dalam tahap pengumpulan data tesis dengan variabel kepuasan kerja, organizational citizenship behaviour dengan subjek **PT. Infratama Muda Perkasa**. Keikutsertaan dalam penelitian ini bersifat sukarela. **Besar harapan saya agar Anda bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

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

Biodata

Nama :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan :
 Divisi : ☐Corporate ☐Facility
 Engineering ☐Oil Field Development

SKALA 1 (Kepuasan Kerja)

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan							
2	Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.							
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.							
4	Saya merasa kurang puas dengan tunjangan yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.							
5	Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.							
6	Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.							
7	Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.							
8	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.							
9	Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.							
10	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.							
11	Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan							
12	Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya.							
13	Tunjangan yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.							
14	Saya tidak merasa pekerjaan yang saya							

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

	kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.								
15	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.								
16	Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.								
17	Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.								
18	Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.								
19	Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.								
20	Orang-orang ditempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain diinstusi tempat kerjanya								
21	Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.								
22	Paket tunjangan yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya)								
23	Sedikit hadiah/penghargaan/reward untuk yang bekerja disini. Contoh bonus atau hadiah lainnya.								
24	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.								
25	Rekan kerja saya menyenangkan.								
26	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.								
27	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.								
28	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.								



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

29	Ada tunjangan dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.								
30	Saya senang dengan atasan saya.								
31	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan								
32	Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya								
33	Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.								
34	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.								
35	Pekerjaan saya menyenangkan.								
36	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.								

SKALA II (*Organizational Citizenship Behaviour*)

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

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

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

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat					
2	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
3	Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan sepenuh hati maka saya akan mendapat bayaran yang setimpal					
4	Saya tidak membuang-buang waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele					
5	Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi rekan kerja saya					
6	Saya terus mengikut perubahan yang terjadi di dalam perusahaan/instansi					
7	Saya cenderung membesar-besarkan masalah					
8	Saya tidak mempertimbangkan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

	dampak tindakan saya terhadap rekan kerja					
9	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, namun penting					
10	Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya					
11	Saya menghadiri acara yang tidak wajib tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan/instansi					
12	Saya membaca dan mengikuti setiap pengumuman, surat edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan perusahaan/instansi					
13	Saya membantu pekerjaan rekan kerja saya yang tidak masuk kantor					
14	Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya					
15	Saya bersedia menolong rekan kerja saya yang memiliki masalah terkait pekerjaan					
16	Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada yang salah					
17	Saya mengambil langkah-langkah agar terhindar dari masalah pekerjaan orang lain					
18	Kehadiran saya di tempat kerja melebihi aturan perusahaan/instansi					
19	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa 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.

	dilakukan perusahaan/instansi					
20	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa mempengaruhi pekerjaan orang lain					
21	Saya tidak menambah jam istirahat					
22	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan/instansi walaupun tidak ada yang mengawasi					
23	Saya membimbing rekan kerja baru meskipun tidak wajib					
24	Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggung jawab					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

SKALA III (Work Engagement)

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

Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS)

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

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.					
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga.					
3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.					
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
5	Saat bangun tidur dipagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.					
6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.					
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Saya larut dalam pekerjaan saya					
9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.					

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN C
DATA DEMOGRAFI SUBJEK *TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU

No	Nama	Usia	Jabatan	Divisi	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Jeffry Perdana Putra Siahaan	33	CEM Coordinator	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 4 bulan
2	aidil nugraha	35	HES personil	Facility Engineering	S1	6 bulan
3	Suryana Hadi Saputra	38	Finance and accounting Coordinator	Coorporate	D3/D4	5 bulan
4	Hery Indra	51	Safety Officer	Facility Engineering	S1	2 tahun
5	Moh Soulthan Zacki	23	Operational Support	Oil Field Development	S1	3 bulan
6	Yandrika Muhammad Prasetya	35	HR Admin Support	Facility Engineering	S1	2 tahun 8 bulan
7	Deandra Yasin Winarno	23	Tender Document Control	Coorporate	S1	7 bulan
8	Muhammad Imam Ariq Hanafi	26	Team OFD	Oil Field Development	S1	3 bulan
9	Fitra siagian	32	QCordinator	Coorporate	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
10	indra saputra batubara	28	Spotter	Facility Engineering	SD	3 bulan
11	R.Chandra.n Widodo	57	COORDINATOR	Oil Field Development	D3/D4	1 tahun
12	Hedriko Dwi Gustian	38	Tender	Coorporate	S1	3 tahun
13	Rully Hendrikal	48	Facility Enginering	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
14	Rizandy marsya	24	Hes	Facility Engineering	S1	7 bulan
15	IKRAM ZAFER PUTRA	20	spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	7 bulan
16	Rayi Haryo Anggoro	39	CEM Inspektor	Facility Engineering	S1	3 tahun
17	Irkardos	65	Manajer	Coorporate	S2	1 tahun
18	Ridona Firmansyah	50	Finance & Accounting Staff	Coorporate	S1	4 bulan
19	Arief Hidayat	40	SCM Procurement Officer	Coorporate	S1	4 bulan
20	Yasrul Bachtiar	52	SCM Procurement Coordinator	Facility Engineering	S1	3 tahun
21	Dany Saputra	40	SCM Procurement Analyst	Coorporate	S1	1 tahun
22	Andri kosnadi	45	HRD coordinator	Facility Engineering	S1	3 tahun
23	Faisal rizal hasibuan	45	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun

24	Juennry	49	Manager	Coorporate	D3/D4	3 tahun
25	Bambang Suhermanto	53	Facility Engineering Manager	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 bulan
26	Anton Bramastya Widodo	61	Manajer	Oil Field Development	S2	6 bulan
27	Ali Zubaidi	47	Project Control	Facility Engineering	S1	1 tahun
28	Ali Zubaidi	47	Project Control	Facility Engineering	S1	2 tahun
29	Feri Wiryandi	53	HSE Coordinator	Facility Engineering	D3/D4	3 tahun
30	Lucky Triandy	27	Admin Equipment	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
31	Meri sembiring	51	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 6 bulan
32	Bambang sulistyo	49	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
33	Hafi Ferdynal	26	Project Control	Facility Engineering	S1	2 tahun
34	NABIE FIKRI FADILLAH	22	Sporter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
35	Gusmed edison	45	Supv CS	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
36	Rasyid Al Fairy	20	Quality Control	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 4 bulan
37	Gita rusmadi	33	Operator dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
38	Alfin Hantono nainggolan	23	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
39	Syandri Nur Pelangi	29	CEM Admin	Facility Engineering	S1	3 tahun
40	Ronggo katon	29	Tyreman	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
41	dandi	25	ceker load	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
42	Muhammad Bintang	22	Swamper water truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
43	Erwin Silaban	28	Op.Excavator	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
44	Jeffri Saputra	35	Driver	Facility Engineering	D3/D4	2 tahun
45	Yesto	54	Hse	Facility Engineering	D3/D4	2 tahun
46	RISKI FERDIAN	29	Swamper	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
47	Ardi One Arrahman Gusnandi	28	Driver DT	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
48	Firdaus Sinuzula	40	Driver Bus	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
49	Vera	30	Operator compactor	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
50	Maulana Muhammad	20	Swamper	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
51	Ramidi	50	Driver	Facility Engineering	SMP	3 tahun



52	Mirandano kamal	30	HSE	Facility Engineering	S1	3 tahun
53	AGUS	30	Driver Dump truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
54	Randi	21	Cheker load	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
55	Alfiano	50	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
56	MOH AFDILLAH	25	Helper surfey	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
57	Jerry	27	spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
58	Zul fajri	22	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
59	Zul fajri	22	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
60	Yesmantan	41	Pmcow	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
61	Rantowawan	25	Mekanik	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
62	Muhammad budiman saragih	27	Security	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
63	Nofri yalies	41	Driver	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
64	agriandi	37	driver dt	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
65	Julianto sitompul	30	Driver	Facility Engineering	S1	2 tahun
66	Adel Emir Fuadi Harahap	29	Staff	Facility Engineering	S2	1 tahun

2. Dilarang mengutip, menjiplak, atau menyebarkan kembali isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menjiplak, atau menyebarkan kembali isi 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

UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN D TABULASI DATA TRY OUT

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabulasi Data *Try Out* OCB

N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	TOTAL
o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	L
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	3	2	3	4	4	4	102
2	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	93
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	1	5	5	5	5	106
4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	4	4	107
5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	97
6	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	2	4	4	5	4	4	5	1	5	3	3	4	3	3	93
7	4	3	5	4	5	5	3	5	2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	98
8	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	103
9	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	107
10	5	4	5	5	5	4	2	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	1	5	3	5	97
11	5	5	5	1	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	1	2	4	4	5	5	5	99
12	5	5	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	3	5	5	5	103
13	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	111
14	4	5	2	5	5	5	5	1	3	4	3	3	1	5	3	3	5	2	5	3	1	5	4	5	87
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	119
16	4	5	5	5	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	105
17	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	100
18	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	4	5	4	96
19	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	2	3	2	4	3	1	3	92
20	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	97
21	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
22	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	105
23	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	106
24	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	103
25	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	4	4	5	5	4	4	102
26	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	1	5	4	5	5	3	2	5	3	5	5	5	101
27	3	5	1	1	5	5	3	3	4	3	3	4	1	5	3	3	2	1	4	3	5	5	2	3	77
28	2	5	1	5	3	3	4	4	4	2	3	3	2	5	2	3	3	1	4	3	4	5	2	3	76



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

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

29	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	1	1	5	4	5	92
30	4	3	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	3	95	
31	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	110	
32	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	96	
33	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	1	5	3	3	5	4	5	98	
34	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	109	
35	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	1	4	4	2	4	4	4	4	5	4	97	
36	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	2	5	3	4	4	3	96	
37	4	5	5	5	5	5	5	3	1	4	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	101	
38	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	91	
39	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	106	
40	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	113	
41	3	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	106	
42	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	107	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	115	
44	5	5	4	3	2	3	5	3	5	4	3	4	1	5	3	2	2	3	5	1	1	4	2	2	77	
45	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	3	5	5	5	5	2	4	2	1	5	3	5	97	
46	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	107	
47	4	5	5	1	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	5	93	
48	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	111	
49	3	5	2	1	1	5	5	3	3	5	3	5	1	5	4	5	1	5	5	1	5	5	3	5	86	
50	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	1	3	4	1	5	3	3	92	
51	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	106	
52	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	106	
53	5	1	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	87	
54	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	1	1	4	5	4	96	
55	3	3	5	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	85	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	5	109	
57	4	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	99	
58	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	4	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	103	
59	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	4	108	



60	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	101
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	104
62	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	5	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	91
63	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	112
64	5	4	5	1	5	5	5	1	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	1	3	5	2	5	4	5	97
65	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	99
66	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	4	106

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

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

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

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



Tabulasi Data Try Out Kepuasan Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	x36	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5		
1	5	6	7	4	4	4	6	6	4	6	7	6	4	6	5	5	4	6	5	5	6	4	4	4	4	5	4	7	4	6	2	4	6	4	6	4	179
2	6	7	6	4	6	6	7	7	7	4	6	6	4	7	5	6	6	7	5	4	6	6	2	6	7	2	6	6	6	7	4	6	6	6	6	6	204
3	3	7	7	2	4	7	6	7	6	6	7	7	3	6	4	6	6	6	6	4	6	6	4	4	6	2	2	6	6	6	5	6	6	6	6	6	193
4	4	3	6	3	6	6	6	5	5	2	4	6	5	6	6	5	6	6	4	4	6	6	4	5	6	3	6	3	6	6	3	5	6	7	6	5	181
5	6	5	7	6	6	5	6	6	6	5	6	7	6	6	2	6	6	6	6	3	6	6	5	6	6	3	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	204
6	6	4	7	4	3	5	7	4	5	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	4	6	4	1	4	7	2	6	7	4	7	3	6	4	6	4	4	168
7	7	5	7	7	7	6	6	6	5	6	6	7	6	7	4	7	5	7	6	4	7	6	6	4	6	4	6	5	6	7	4	6	6	6	5	3	208
8	7	6	7	6	4	4	4	6	4	6	4	7	4	4	2	4	4	6	4	4	4	4	5	4	6	4	4	4	4	4	4	5	6	4	4	4	165
9	6	7	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	6	3	7	6	5	7	6	7	6	2	2	6	5	6	7	7	6	2	7	7	6	6	5	203
10	6	6	1	7	6	4	6	7	6	6	7	1	6	4	7	1	7	7	6	4	7	7	1	4	4	7	6	7	7	6	4	4	7	7	4	4	191
11	6	5	7	5	6	5	6	5	4	5	6	7	4	6	6	5	7	7	6	5	7	4	5	5	6	3	6	4	5	7	4	5	4	5	6	6	195
12	4	7	5	1	7	1	6	5	4	4	7	4	2	1	4	4	3	7	7	7	7	4	4	4	4	4	7	7	1	7	1	7	7	5	7	1	167
13	7	5	7	7	7	2	7	5	7	7	7	7	7	2	6	4	6	7	4	5	7	7	7	4	7	3	7	7	7	7	4	7	7	7	7	6	217
14	6	4	7	4	4	4	4	5	7	4	7	7	4	7	1	7	4	7	7	4	6	4	1	4	6	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	4	187
15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	1	1	7	1	7	7	7	7	4	4	7	1	7	7	210
16	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	6	6	7	3	6	6	6	6	6	5	6	5	7	5	205
17	4	7	6	4	4	2	4	7	4	4	6	6	4	4	4	4	7	6	4	4	4	5	4	6	4	4	5	4	5	4	4	4	6	6	6	4	170
18	7	7	5	2	6	6	6	7	5	6	7	5	6	2	7	2	1	6	6	5	2	5	1	5	6	3	6	6	6	5	3	2	6	6	6	3	175
19	6	4	7	5	6	6	7	7	6	4	6	5	6	6	2	6	6	6	6	6	4	6	4	5	7	1	6	4	6	6	4	2	6	4	6	6	190
20	4	5	6	4	6	2	7	7	6	4	6	6	4	6	6	7	7	7	7	4	7	6	3	3	7	2	7	7	7	7	2	6	5	7	7	2	196
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	143	
22	7	6	7	6	6	5	7	3	4	5	7	7	6	7	1	3	6	7	1	7	7	7	1	1	7	3	7	7	7	7	1	7	7	3	5	2	187
23	6	5	6	6	4	4	6	6	7	6	7	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	2	2	7	2	6	6	6	7	2	6	6	6	6	6	187
24	4	7	4	4	4	4	4	4	4	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	6	6	4	4	158
25	4	5	6	2	6	7	6	7	6	6	6	6	6	2	6	6	4	6	2	6	6	6	2	4	4	2	6	6	6	4	5	2	6	7	7	4	182
26	5	6	3	3	5	3	6	7	3	5	7	5	3	6	3	6	7	5	5	5	5	5	3	5	6	2	4	5	6	5	5	5	5	5	6	4	174
27	1	3	4	3	2	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	137



28	2	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	137
29	4	4	7	4	4	6	6	6	5	3	4	7	4	7	6	6	2	6	7	4	7	6	5	6	7	5	6	6	4	6	2	6	5	7	6	5	191
30	7	7	7	7	7	5	7	2	3	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	1	219	
31	6	2	6	4	6	2	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	
32	6	3	5	3	5	3	5	1	6	6	7	7	2	2	6	2	6	2	2	2	2	6	2	2	6	4	7	6	2	6	5	7	5	3	6	2	152
33	6	4	6	6	6	5	6	5	6	4	5	6	3	6	4	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	3	6	6	6	6	4	4	6	6	6	193	
34	7	4	7	7	4	6	7	7	6	7	6	7	7	7	2	5	6	7	7	4	7	7	4	2	7	2	7	6	7	7	1	7	7	7	7	212	
35	7	5	6	5	6	5	6	6	6	2	6	6	3	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	2	6	6	7	6	196	
36	3	7	6	1	6	2	6	7	6	1	4	5	6	4	4	2	6	6	4	3	2	6	2	3	6	6	6	6	5	6	2	5	7	5	6	5	167
37	6	4	6	4	6	4	7	6	7	4	6	1	6	6	4	7	6	6	7	4	6	6	4	4	7	4	6	6	7	7	6	1	7	7	7	199	
38	6	4	6	6	6	5	4	7	6	5	5	6	4	6	4	6	4	7	7	4	6	6	5	6	6	3	4	4	7	6	6	6	4	6	5	6	194
39	4	5	6	4	7	6	6	6	6	2	7	7	4	4	4	5	7	5	5	5	5	6	5	6	6	2	6	7	7	6	4	7	6	5	6	194	
40	3	3	6	4	6	4	7	6	7	3	6	6	6	6	4	1	6	7	1	2	4	6	2	2	3	4	6	7	7	7	4	4	6	6	7	6	175
41	7	5	1	6	7	3	6	7	4	4	7	4	6	4	4	2	2	7	4	4	4	7	4	4	4	4	6	6	4	7	4	4	7	6	7	6	178
42	7	5	6	6	6	6	6	6	7	4	7	6	4	6	3	7	5	6	5	3	5	7	1	3	7	3	7	7	5	7	1	5	7	6	7	7	196
43	6	6	6	6	4	4	6	7	6	6	7	6	6	4	6	7	6	6	6	4	6	6	6	6	6	2	7	7	6	4	6	6	6	6	7	6	208
44	6	4	6	5	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
45	6	6	6	6	2	5	4	6	3	2	7	4	4	4	6	5	3	6	5	4	6	6	4	6	4	1	4	6	7	6	2	4	6	7	2	5	170
46	6	6	1	6	6	6	6	7	7	4	7	7	6	7	2	5	5	7	7	2	7	7	4	4	6	1	7	6	7	7	4	1	7	7	7	7	199
47	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	6	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	152
48	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	2	2	6	6	4	4	7	4	6	7	4	6	7	6	7	4	6	7	7	7	6	207
49	7	4	7	4	7	4	7	7	7	2	7	7	3	4	6	6	6	7	7	7	7	6	1	4	7	1	6	7	7	6	4	7	6	7	7	5	204
50	6	3	6	4	6	4	4	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	5	4	3	6	6	4	6	6	4	6	4	4	6	4	4	4	168
51	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	2	7	7	5	6	7	2	7	7	7	7	6	2	7	7	7	7	228
52	7	4	6	6	6	2	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	4	4	6	3	6	6	6	6	4	5	6	5	6	5	194
53	6	4	6	6	7	4	7	7	7	7	4	7	4	5	4	2	6	6	6	5	2	7	2	3	4	4	7	1	7	6	4	5	6	7	6	5	186
54	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	4	6	4	6	7	4	6	6	4	5	7	2	6	7	7	7	4	6	7	7	7	5	213
55	5	5	5	7	6	2	5	2	6	2	6	7	1	2	6	2	6	2	7	3	2	6	3	2	6	1	6	6	7	6	2	7	6	2	7	2	158
56	7	5	6	6	7	1	7	7	7	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	2	6	6	7	5	7	3	7	7	6	7	6	5	7	6	7	5	217
57	5	4	6	5	4	5	6	4	4	4	6	4	4	4	5	1	7	4	4	7	5	6	2	5	4	3	7	7	5	6	5	4	7	5	6	4	174
58	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	4	6	6	2	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	197



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7
2
6
4
6
6

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

61. Penelitiannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, 60
62. Pengujian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 61
63. 62
64. 63
65. 64
66. 65

59	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	4	6	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	199	
60	4	5	4	4	4	4	4	5	6	5	6	7	4	4	4	5	6	6	7	4	4	4	4	6	4	2	6	4	6	6	4	4	4	4	7	6	6	175
61	7	6	6	6	6	4	6	7	4	4	6	6	3	6	6	6	6	7	6	2	6	6	2	4	7	2	7	6	6	6	4	6	6	4	6	6	194	
62	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	3	4	4	4	4	6	5	5	7	7	1	1	4	4	4	1	127	
63	6	4	6	5	7	4	6	5	7	4	6	5	6	5	6	4	6	5	4	2	5	6	1	4	7	4	7	6	5	6	4	5	6	5	7	5	186	
64	4	7	3	4	7	1	4	7	6	7	7	4	7	2	1	7	4	7	2	2	4	7	1	2	7	4	7	7	1	7	4	2	7	7	7	1	168	
65	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	2	6	6	6	202		
66	6	4	6	4	5	6	6	7	6	5	6	7	5	5	3	5	6	6	6	4	7	6	6	6	7	2	6	6	6	6	4	6	4	4	6	5	195	



Tabulasi Data Try Out Work Engagement

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
6	3	3	4	4	3	3	5	4	4	33
7	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	4	4	4	4	3	4	4	2	4	33
10	3	3	3	5	3	3	4	3	4	31
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
17	3	3	4	4	4	4	5	3	3	33
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
19	4	5	5	5	4	4	4	3	4	38
20	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
24	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30
25	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
28	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32



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

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

30	5	5	5	5	5	5	5	2	5	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
33	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
34	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
38	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
39	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	3	4	4	5	5	3	3	37
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
43	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
45	5	4	5	3	5	3	3	3	4	35
46	5	4	5	5	5	5	5	4	2	40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	4	4	4	4	5	5	5	3	3	37
49	5	4	4	5	5	4	5	2	3	37
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
53	4	4	4	5	5	5	4	3	5	39
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	3	3	3	5	5	4	5	2	4	34
57	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29



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

61	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
63	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
64	3	3	3	3	3	4	3	2	3	27
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LAMPIRAN E HASIL UJI RELIABILITAS
DAN DAYA DISKRIMINASI AITEM**

UIN SUSKA RIAU

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem *Organization Citizenship Behaviour*

Analisis 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	95,29	84,916	,166	,747
Y2	95,00	84,523	,187	,746
Y3	94,94	79,196	,382	,733
Y4	95,39	79,535	,264	,743
Y5	94,95	80,075	,306	,739
Y6	94,76	84,586	,288	,742
Y7	94,73	84,817	,191	,745
Y8	95,21	83,308	,139	,752
Y9	95,71	84,547	,120	,752
Y10	95,00	80,862	,503	,730
Y11	95,50	81,669	,310	,738
Y12	94,77	80,486	,644	,727
Y13	96,14	78,735	,355	,735
Y14	94,56	85,696	,293	,743
Y15	95,29	79,470	,450	,729
Y16	94,85	79,300	,640	,724
Y17	95,35	84,846	,096	,754
Y18	96,03	77,784	,332	,737
Y19	95,76	89,848	-,141	,769
Y20	95,71	76,977	,435	,728
Y21	95,88	79,985	,239	,746
Y22	94,77	83,409	,377	,738
Y23	95,30	77,845	,566	,722
Y24	95,17	81,156	,415	,733

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Analisis 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	60,89	58,758	,340	,792
OCB2	61,09	59,345	,308	,795
OCB3	60,80	57,198	,327	,797
OCB4	60,36	61,165	,416	,788
OCB5	60,53	59,298	,539	,781
OCB6	61,45	58,620	,329	,793
OCB7	60,54	59,164	,499	,782
OCB8	61,56	58,038	,317	,796
OCB9	60,29	61,702	,472	,787
OCB10	60,77	59,358	,490	,783
OCB11	60,50	60,213	,531	,783
OCB12	61,60	56,842	,367	,792
OCB13	61,42	57,693	,369	,790
OCB14	60,59	58,795	,556	,779
OCB15	61,00	56,890	,547	,776
OCB16	60,70	60,003	,463	,785

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Kepuasan Kerja

Analisis 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	179,35	444,507	,606	,869
X2	179,94	464,273	,284	,876
X3	179,23	455,224	,415	,873
X4	180,05	448,259	,511	,871
X5	179,38	452,485	,526	,871
X6	180,47	461,914	,288	,876
X7	179,08	455,640	,629	,871
X8	179,20	455,207	,438	,873
X9	179,30	461,230	,421	,873
X10	180,41	467,569	,210	,878
X11	178,92	463,425	,410	,874
X12	179,21	452,754	,483	,872
X13	180,06	452,827	,483	,872
X14	179,89	446,712	,517	,871
X15	180,33	476,903	,069	,881
X16	180,08	449,825	,418	,873
X17	179,59	464,184	,287	,876
X18	179,00	452,677	,597	,870

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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:

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

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

X19	179,58	444,310	,537	,870
X20	180,95	486,844	-,078	,883
X21	179,53	439,638	,648	,868
X22	179,23	450,301	,682	,869
X23	181,27	466,663	,200	,878
X24	180,52	467,454	,229	,877
X25	179,11	449,419	,627	,870
X26	181,76	505,540	-,371	,888
X27	179,00	464,523	,386	,874
X28	179,06	460,581	,400	,874
X29	179,24	450,156	,517	,871
X30	178,85	459,546	,520	,872
X31	181,17	468,233	,215	,877
X32	180,08	465,948	,203	,878
X33	178,98	458,661	,540	,872
X34	179,30	458,061	,405	,874
X35	178,98	453,092	,592	,871
X36	180,14	450,489	,460	,872

Analisis 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	134,81	512,510	,591	,906
KK2	135,38	524,495	,436	,909
KK3	134,50	518,556	,539	,907
KK4	135,44	520,561	,468	,909
KK5	134,62	515,875	,650	,906
KK6	135,23	540,112	,240	,912
KK7	134,20	518,773	,627	,906
KK8	134,49	514,946	,595	,906
KK9	134,39	515,486	,641	,906
KK10	134,22	526,133	,488	,908
KK11	134,65	507,181	,666	,905
KK12	135,59	534,719	,315	,911
KK13	135,07	512,319	,576	,907
KK14	134,97	543,390	,188	,913
KK15	134,66	544,348	,169	,914
KK16	134,31	515,414	,647	,906
KK17	134,82	518,961	,478	,909
KK18	134,81	509,212	,621	,906
KK19	134,82	509,183	,660	,905

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KK20	134,31	515,405	,676	,906
KK21	134,03	531,542	,389	,910
KK22	134,06	523,368	,488	,908
KK23	135,05	527,802	,331	,912
KK24	134,36	515,325	,621	,906
KK25	134,46	517,640	,591	,907
KK26	134,91	527,020	,369	,911
KK27	134,07	519,938	,597	,907
KK28	135,34	528,997	,356	,911

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem *Work Engagement*

Analisis 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	32,18	19,105	,822	,899
M2	32,21	19,154	,837	,898
M3	32,17	19,587	,783	,902
M4	32,15	19,854	,723	,905
M5	32,18	19,659	,723	,905
M6	32,24	19,079	,816	,899
M7	32,08	19,948	,691	,908
M8	32,74	20,594	,462	,926
M9	32,47	20,776	,552	,917

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Analisis 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	30,94	25,925	,731	,886
WE2	30,98	25,333	,777	,883
WE3	30,82	24,888	,822	,879
WE4	30,83	25,895	,742	,886
WE5	30,99	25,900	,731	,886
WE6	30,98	25,976	,764	,884
WE7	30,71	27,816	,610	,895
WE8	31,61	27,734	,455	,908
WE9	31,46	28,097	,451	,907

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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 F ALAT UKUR PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



SKALA PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Mochamad Fajar D, mahasiswa Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya dalam tahap pengumpulan data tesis dengan variabel kepuasan kerja, organizational citizenship behaviour dengan subjek **PT. Infratama Muda Perkasa**. Keikutsertaan dalam penelitian ini bersifat sukarela. **Besar harapan saya agar Anda bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

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

Biodata

Nama :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

Divisi : ☐Corporate ☐Facility

Engineering ☐Oil Field Development

SKALA 1 (Kepuasan Kerja)

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan							
2	Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.							
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.							
4	Saya merasa kurang puas dengan tunjangan yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.							
5	Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.							
6	Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.							
7	Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.							
8	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.							
9	Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.							
10	Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan							
11	Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya.							
12	Tunjangan yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.							
13	Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.							

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

14	Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.								
15	Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.								
16	Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.								
17	Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.								
18	Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.								
19	Paket tunjangan yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya)								
20	Rekan kerja saya menyenangkan.								
21	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.								
22	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.								
23	Ada tunjangan dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.								
24	Saya senang dengan atasan saya.								
25	Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.								
26	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.								
27	Pekerjaan saya menyenangkan.								
28	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.								

SKALA II (Organizational Citizenship Behaviour)

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

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

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

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan sepenuh hati maka saya akan mendapat bayaran yang setimpal					
2	Saya tidak membuang-buang waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele					
3	Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi rekan kerja saya					
4	Saya terus mengikut perubahan yang terjadi di dalam perusahaan/instansi					
5	Saya selalu siap menolong orang-orang di sekitar saya					
6	Saya menghadiri acara yang tidak wajib tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan/instansi					
7	Saya membaca dan mengikuti setiap pengumuman, surat					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

	edaran, dan sebagainya yang dikeluarkan perusahaan/instansi					
8	Saya membantu pekerjaan rekan kerja saya yang tidak masuk kantor					
9	Saya menghormati hak orang yang bekerja bersama dengan saya					
10	Saya bersedia menolong rekan kerja saya yang memiliki masalah terkait pekerjaan					
11	Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada yang salah					
12	Kehadiran saya di tempat kerja melebihi aturan perusahaan/instansi					
13	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya bisa mempengaruhi pekerjaan orang lain					
14	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan/instansi walaupun tidak ada yang mengawasi					
15	Saya membimbing rekan kerja baru meskipun tidak wajib					
16	Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggung jawab					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

SKALA III (Work Engagement)

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

Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS)

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

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.					
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga.					
3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.					
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
5	Saat bangun tidur dipagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.					
6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.					
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Saya larut dalam pekerjaan saya					
9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.					

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN G DATA DEMOGRRAFI SUBJEK PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Nama	Usia	Jabatan	Divisi	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Jefry Perdana Putra Siahaan	33	CEM Coordinator	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 4 bulan
2	aidil nugraha	35	HES personil	Facility Engineering	S1	6 bulan
3	Suryana Hadi Saputra	38	Finance and accounting Coordinator	Corporate	D3/D4	5 bulan
4	Hery Indra	51	Safety Officer	Facility Engineering	S1	2 tahun
5	Moh Soulthan Zacki	23	Operational Support	Oil Field Development	S1	3 bulan
6	Yandrika Muhammad Prasetya	35	HR Admin Support	Facility Engineering	S1	2 tahun 8 bulan
7	Deandra Yasin Winarno	23	Tender Document Control	Corporate	S1	7 bulan
8	Muhammad Imam Ariq Hanafi	26	Team OFD	Oil Field Development	S1	3 bulan
9	Fitra siagian	32	QCordinator	Corporate	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
10	indra saputra batubara	28	Spotter	Facility Engineering	SD	3 bulan
11	R.Chandra.n Widodo	57	COORDINATOR	Oil Field Development	D3/D4	1 tahun
12	Hedriko Dwi Gustian	38	Tender	Corporate	S1	3 tahun
13	Rully Hendrikal	48	Facility Engineering	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
14	Rizandy marsya	24	Hes	Facility Engineering	S1	7 bulan
15	IKRAM ZAFER PUTRA	20	spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	7 bulan
16	Rayi Haryo Anggoro	39	CEM Inspektor	Facility Engineering	S1	3 tahun
17	Irkardos	65	Manajer	Corporate	S2	1 tahun
18	Ridona Firmansyah	50	Finance & Accounting Staff	Corporate	S1	4 bulan
19	Arief Hidayat	40	SCM Procurement Officer	Corporate	S1	4 bulan
20	Yasrul Bachtiar	52	SCM Procurement Coordinator	Facility Engineering	S1	3 tahun
21	Dany Saputra	40	SCM Procurement Analyst	Corporate	S1	1 tahun
22	Andri kosnadi	45	HRD coordinator	Facility Engineering	S1	3 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

23	Faisal rizal hasibuan	45	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun
24	Juenfry	49	Manager	Coorporate	D3/D4	3 tahun
25	Bambang Suhermanto	53	Facility Engineering Manager	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 bulan
26	Anton Bramastya Widodo	61	Manajer	Oil Field Development	S2	6 bulan
27	Ali Zubaidi	47	Project Control	Facility Engineering	S1	1 tahun
28	Ali Zubaidi	47	Project Control	Facility Engineering	S1	2 tahun
29	Feni Wiryandi	53	HSE Coordinator	Facility Engineering	D3/D4	3 tahun
30	Lucky Triandy	27	Admin Equipment	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
31	Meri sembiring	51	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun 6 bulan
32	Bambang sulistyio	49	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
33	Hafi Ferdynal	26	Project Control	Facility Engineering	S1	2 tahun
34	NABIL FIKRI FADILLAH	22	Sporter	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
35	Gusmed edison	45	Supv CS	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
36	Rasyid Al Fairy	20	Quality Control	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun 4 bulan
37	Gita rusmadi	33	Operator dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
38	Alfin riantono nainggolan	23	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
39	Syahdri Nur Pelangi	29	CEM Admin	Facility Engineering	S1	3 tahun
40	Ronggo katon	29	Tyreman	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
41	dandi	25	ceker load	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
42	Muhammad Bintang	22	Swamper water truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
43	Erwin Silaban	28	Op.Excavator	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
44	Jefri Saputra	35	Driver	Facility Engineering	D3/D4	2 tahun
45	Yesto	54	Hse	Facility Engineering	D3/D4	2 tahun
46	RiSKI FERDIAN	29	Swamper	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
47	Ardi One Arrahman Gusnandi	28	Driver DT	Oil Field Development	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

48	Firdaus Sinuzula	40	Driver Bus	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
49	Vera	30	Operator compactor	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
50	Maulana Muhammad	20	Swamper	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
51	Ramidi	50	Driver	Facility Engineering	SMP	3 tahun
52	Mirandano kamal	30	HSE	Facility Engineering	S1	3 tahun
53	AGUS	30	Driver Dump truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
54	Randi	21	Cheker load	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
55	Alfiano	50	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
56	MOH AFDILLAH	25	Helper survey	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
57	jerry	27	spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
58	Zul fajri	22	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
59	Zul fajri	22	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
60	Yesmantan	41	Pmcow	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
61	Rantoirawan	25	Mekanik	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
62	Muhammad budiman saragih	27	Security	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
63	Nofri yalies	41	Driver	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
64	agriandi	37	driver dt	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
65	Julianto sitompul	30	Driver	Facility Engineering	S1	2 tahun
66	Adel Emir Fuadi Harahap	29	Staff	Facility Engineering	S2	1 tahun
67	Muhammad rasyad	23	Rigger crane	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
68	Defrinal	49	Pmcow pilling	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
69	Roni Saputra	40	Pmcow earthwork	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
70	Fikri Hidayat	31	Pipe Fitter	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
71	Ronal febri nanda	39	Operator foco truck	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
72	Harry Edward ritonga	45	Operator crane	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
73	wantri anas	40	Operator motor grader	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
74	Rinaldi Sipahutar	34	Operator compact	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

						bulan
75	Suhardiyanto	40	Operator Dozer	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun 6 bulan
76	Koko Parlindungan Hutabarat	40	3 tahun	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
77	Agus setiawan	57	Tender Engineering Marketing	Coorporate	S1	3 tahun
78	Zulhamdoni saputra	38	Hes Man	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
79	Edimar	53	Carpenter	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
80	Ario ferdinandus nadeak	32	Welding Inspector	Oil Field Development	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
81	Jhoni Agustri	39	Quantitiy survey coordinator	Facility Engineering	S1	3 tahun
82	Angga pirdana irmansa rambe	29	Instrumen survey	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
83	Salamat Harahap	50	Foreman Earthwork	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
84	Idrus Syamsi	52	Foreman Driver & Operator	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
85	Eko Sukiatno	39	Senior Mekanik	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
86	Tamarejeki triberri nababan	29	Tireman	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
87	Solek	46	Pmcow Earthwork	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun
88	Dodi Candra	47	Driver Bus	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
89	Angga feri	33	Driver fuel truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun 6 bulan
90	Jose samuel	35	Driver water truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
91	Ilhamdi	52	Driver Water Truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
92	Suhairi johan	48	Driver lowboy	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun 4 bulan
93	Al akmar	54	Driver dump truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun 6 bulan
94	Erixzon Josua Ritonga	27	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 Tahun
95	Rhechy okmanto	42	Driver dump truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun 2 bulan
96	Arif wahyudi	34	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun 7 bulan
97	Edy wahyudi	45	Driver dump	Facility	SMA/SLTA/	3 tahun 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

	sibuea		truck	Engineering	SMK	bulan
98	Padlan	33	Driper dump truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun 6 bulan
99	Kamal Nasution	43	Driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
100	Marihot	31	Driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun
101	Supeno	41	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun 8 bulan
102	Niko Saulus Simaremare	41	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
103	Rahmad Suhardi	40	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 10 bulan
104	Andi Suherlan	53	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
105	Hendra julianto situmorang	40	driver dump truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun 6 bulan
106	Muhammad Rajab	41	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun 6 Bulan
107	Muhammad Bintang Oktafian	23	Operator Compactor	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
108	Afrizal H	51	Operator compektor	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
109	Tukidi	45	Operator dozer	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
110	Erwinsyah NST	35	Operator Exca	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun 6 bulan
111	Muhammad Agung	23	Operator excavator	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 6 bulan
112	Hermanto simanjuntak	30	Operator greder	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 tahun 6 bulan
113	Adam Alif Firdaus marpaung	27	Swamper	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	1 tahun
114	Kristian Tomson Roison	31	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	2 Tahun 6 bulan
115	Riduan	32	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
116	Roby aryadi	37	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
117	Fakhrizal Arief	34	Spotter	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
118	Haswil	56	security	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
119	Darmawansyah	54	Security	Facility	SMA/SLTA/	2 tahun 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

	putra			Engineering	SMK	bulan
120	Erikson jonathan panggabean	34	security	Oil Field Development	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun
121	Ricky Jonathan	22	Security	Oil Field Development	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun
122	Syahbrian Syafe'i	54	Tender Engineering Officer	Oil Field Development	S1	1 tahun
123	Budi irawan	41	Mekanik	Oil Field Development	S1	1 tahun
124	Nasriyanto	21	Admin Drilling & Compliance	Oil Field Development	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun
125	Yuncta Hendroputro	55	Relation Business Development	Oil Field Development	S1	1 tahun
126	Ferdiansyah Harahap	51	Advisor Contract Oilfield	Oil Field Development	S1	1 tahun
127	Wagiman Sihotang	55	Relations Business Development	Oil Field Development	S1	1 tahun
128	Finaldi Dwi Putra	49	Field Engineer	Oil Field Development	S1	1 tahun
129	Dony Febry Lisanur	48	Business Development Coordinator	Oil Field Development	S1	1 tahun
130	Roby apriandi siregar	27	Driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
131	Novendri zandri	45	Driper dump truk	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun 6 bulan
132	Ilham Utama Putra	27	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
133	Ermanto	51	Driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun 6 bulan
134	Doni yefrialdi	51	Driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
135	willy sianturi	34	driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
136	Rudi kurniawn	28	driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun 6 bulan
137	Sardi	38	Driver Dump Truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
138	Herianto simangungsong	33	driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	3 tahun
139	Rabiyatul miranda	30	Driver dump truck	Facility Engineering	SMA/SLTA/ SMK	1 tahun
140	M zaky farhandika	22	Fire watcher	Oil Field Development	SMA/SLTA/ SMK	2 tahun
141	Syukra hanafi	29	HES Inspector	Oil Field Development	S1	2 tahun
142	Arbi Al Habsyi	24	HES Patrol	Oil Field Development	S1	2 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

143	Chairil Firli	52	I-JMS Operator	Oil Field Development	S1	2 tahun
144	Dendi s	48	pmcow earthwork	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
145	Dodi Chandra	46	PMCow Survey	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
146	Randa sarminto	29	Chainman survey	Facility Engineering	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
147	Amri	29	Mekanik	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
148	Fernando Edo Valent	32	Operator Cable Locator	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	3 tahun
149	Wan Aidil Syahzali	21	Assisten Cable Locator	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
150	Agus Effendy	50	HSE Superintendent	Oil Field Development	S1	2 tahun
151	Chisworo	48	Tool Pusher	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
152	Boyson hasudungan siagian	49	Tool pusher	Oil Field Development	S1	2 tahun
153	Bima yudha pratama	26	Field HSE	Oil Field Development	S1	2 tahun
154	edi suparlin	46	Driller	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
155	Coki hardian putra	28	Field HSE	Oil Field Development	S1	2 tahun
156	Falderi	54	Welder	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
157	Hendra Setiono	45	Floorman	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
158	Abdul Rahman	29	Chief Mekanik	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
159	Fikri hidayat	31	Helper	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 6 bulan
160	hamdani putra	47	derrickman	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
161	Abrino	42	Chief Mekanik	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
162	Dika framady	28	Driller	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
163	Doni padli	42	Pipe Fitter	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
164	Amran	50	Truck pusher	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
165	Edi Zamri	43	Rigger Crane	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
166	Firman damanik	50	Derrickman	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
167	Andy candra	49	Truck pusher	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
168	Harison	45	Derrick man	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

169	Erig susanto	38	Pipe Fitter	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
170	Ari Hermawan	27	Tool Pusher	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
171	Hendrik Jun Sipahutar	48	Floorman	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
172	Jainal bakri	30	Instrumen survey	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
173	Ahmad johansyah	42	Material man	Oil Field Development	S1	2 tahun
174	heriyanto	40	operator cablelocator	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 6 bulan
175	Ikhsan Oetama Putra	29	Fire watcher	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
176	Johan afrianto	45	Operator Crane	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
177	Indrayanto	45	Mekanik	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
178	Adil Taufiqurrahman	46	Material man	Oil Field Development	S1	2 tahun
179	Irwandis	35	Floorman	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
180	Adrizal yos sudarso	49	Material man	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
181	Rajumasra	29	Rig Clerk	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
182	M. Indra Wandi	45	HES Man	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
183	Puji hartono	36	Roustabot	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
184	Novriyadi	28	Roustabout	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
185	M roni ardiansyah	43	rigger	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
186	M sigit Ardiansyah	23	Rigger	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
187	Panghopolon manalu	34	Roustabout	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
188	Slamet Riadi	44	Rig superintendent	Oil Field Development	S1	1 tahun 8 bulan
189	Refal septiano	27	Rig clerk	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
190	Martua purba	38	roustabot	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
191	Seprizal	42	Electrician	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
192	Medy Arizon	50	Roustabout	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

193	Rushman	48	Security officer	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
194	Muhammad ali	49	Roustabot	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
195	Sahala Richard Pandiangan	43	Electrician	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
196	Reynaldo	32	Security officer	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
197	Raja lintong sitompul	52	Rig clerk	Oil Field Development	S1	1 tahun 8 bulan
198	Sandy Satriawan	22	Electrician	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
199	Sumarno	51	Driller Assisten	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
200	Rizalpi	46	Security Officer	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
201	Syafrizal	47	Motormen	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
202	Soni	48	Tandem swamper	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
203	Suherman	45	Driller Asisten	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
204	Stephen Boas Manurung	27	tandemSwamper	Oil Field Development	S1	1 tahun 8 bulan
205	Syahri Ramadan	27	Motor Men	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
206	Teddy sagita	41	Pampmen	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
207	Wendiana	47	Forklift operator	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 6 bulan
208	Suardi	52	Tandem suamper	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	1 tahun 8 bulan
209	Syahrul romi	46	Pumpmen	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun
210	Taufik Perdona	41	Pampmen	Oil Field Development	SMA/SLTA/SMK	2 tahun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

LAMPIRAN H TABULASI DATA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



Tabulasi Data Penelitian OCB

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Total
1	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	2	4	4	4	69
2	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	65
3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	1	5	5	5	69
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	77
5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	64
6	4	3	5	5	4	2	4	4	5	4	4	1	3	4	3	3	58
7	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	2	69
8	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	72
9	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	73
10	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	71
11	5	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	68
12	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
14	2	5	5	5	4	3	3	1	5	3	3	2	3	5	4	5	58
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	69
17	3	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	3	66
18	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	68
19	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	2	2	3	1	3	61
20	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	66
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
22	5	3	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5	3	5	69
23	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	66
24	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	68
25	1	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	4	5	4	4	67
26	5	5	5	3	5	3	5	1	5	4	5	3	5	5	5	5	69
27	1	1	5	5	3	3	4	1	5	3	3	1	3	5	2	3	48
28	1	5	3	3	2	3	3	2	5	2	3	1	3	5	2	3	46
29	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4	5	65



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

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

30	5	5	5	5	2	2	5	1	5	5	3	3	3	5	5	3	62
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
32	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	66
33	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	1	3	5	4	5	64
34	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	75
35	4	4	5	5	4	4	5	2	5	1	4	2	4	4	5	4	62
36	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	66
37	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	70
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	61
39	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	73
40	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	76
42	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	75
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
44	4	3	2	3	4	3	4	1	5	3	2	3	1	4	2	2	46
45	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	2	2	5	3	5	66
46	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	75
47	5	1	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	60
48	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	74
49	2	1	1	5	5	3	5	1	5	4	5	5	1	5	3	5	56
50	4	2	5	5	5	3	4	4	5	3	5	1	4	5	3	3	61
51	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	71
52	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	71
53	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	56
54	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	4	5	4	64
55	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	59
56	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	4	5	69
57	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	67
58	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	70
59	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	73
60	5	2	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	69



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

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

61	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	71
62	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	1	3	3	3	3	60
63	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	76
64	5	1	5	5	5	4	5	2	5	5	5	1	5	5	4	5	67
65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
66	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	73
67	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	65
68	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4	1	5	3	5	62
69	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	66
70	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	73
71	5	3	5	5	5	5	4	2	5	4	5	3	1	5	3	5	65
72	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4	1	5	3	5	62
73	3	3	1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	2	4	55
74	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	66
75	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	68
76	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	71
77	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	71
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	61
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
80	4	3	1	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
81	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	72
82	5	4	5	5	4	2	5	3	5	5	4	2	2	4	4	4	63
83	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	3	4	62
84	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	66
85	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	3	1	5	4	4	4	62
86	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	71
87	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	58
88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
89	3	5	4	2	3	1	3	2	3	5	5	5	2	2	4	5	54
90	4	2	2	3	2	5	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	55
91	3	2	2	3	5	5	4	4	5	4	3	2	4	2	3	4	55



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

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

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

penyediaan sumber:

92	3	3	4	2	4	1	2	1	5	4	3	1	1	1	3	5	43
93	2	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	54
94	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	58
95	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69
96	5	3	5	5	2	1	5	5	5	5	3	2	2	5	5	3	61
97	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	75
98	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	3	2	2	5	5	3	63
99	3	3	5	2	5	5	1	5	5	3	5	1	2	3	3	5	56
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
101	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	71
102	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	48
103	3	5	1	5	4	1	5	1	4	3	4	4	3	3	2	4	52
104	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
105	4	3	5	5	3	1	5	5	4	3	5	2	3	4	4	3	59
106	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	68
107	2	3	5	5	5	2	5	3	5	4	5	1	5	4	5	4	63
108	1	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	66
109	5	1	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	3	5	4	4	66
110	3	2	1	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	50
111	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	1	1	4	4	4	56
112	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	71
113	2	4	1	4	5	4	4	2	5	5	4	2	4	4	2	4	56
114	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	54
115	3	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
116	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	70
117	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	76
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
119	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	63
120	5	3	3	5	5	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	55
121	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
122	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	71



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

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

123	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	68
124	2	4	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	70
125	4	5	4	5	5	2	4	2	5	4	4	4	2	4	3	4	61
126	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	71
127	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	65
128	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
129	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	1	5	3	5	66
130	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	66
131	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	2	53
132	5	4	5	4	4	3	3	1	4	4	5	3	3	3	3	3	57
133	2	3	1	4	3	1	3	1	4	3	4	1	1	4	3	4	42
134	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	4	4	5	5	69
135	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	66
136	2	3	2	4	3	1	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	46
137	5	3	5	5	3	3	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	67
138	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	65
139	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	75
140	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	69
141	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	71
142	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
143	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	75
144	4	3	5	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5	3	3	4	59
145	5	3	5	5	4	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	58
146	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	4	3	5	3	5	65
147	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	75
148	2	2	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	1	4	56
149	3	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	56
150	3	5	1	5	4	1	5	1	4	3	4	4	3	3	2	4	52
151	5	1	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	3	5	4	4	66
152	1	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	66
153	2	3	5	5	5	2	5	3	5	4	5	1	5	4	5	4	63



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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

154	2	4	1	4	5	4	4	2	5	5	4	2	4	4	2	4	56
155	3	2	1	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	50
156	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	70
157	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
158	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	3	2	2	5	5	3	63
159	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	76
160	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	63
161	3	3	5	2	5	5	1	5	5	3	5	1	2	3	3	5	56
162	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	1	1	4	4	4	56
163	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	71
164	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
165	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	54
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
167	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	68
168	5	3	3	5	5	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	55
169	3	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
170	4	3	5	5	3	1	5	5	4	3	5	2	3	4	4	3	59
171	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	71
172	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	65
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
174	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	68
175	2	4	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	70
176	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
177	4	5	4	5	5	2	4	2	5	4	4	4	2	4	3	4	61
178	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	71
179	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	71
180	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	48
181	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	65
182	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	1	5	3	5	66
183	5	3	5	5	3	3	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	67
184	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	66



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

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

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

dan menyebutkan sumber:

185	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	66
186	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	2	53
187	2	3	2	4	3	1	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	46
188	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	75
189	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	75
190	5	4	5	4	4	3	3	1	4	4	5	3	3	3	3	3	57
191	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	4	3	5	3	5	65
192	2	3	1	4	3	1	3	1	4	3	4	1	1	4	3	4	42
193	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	75
194	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	4	4	5	5	69
195	4	3	5	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5	3	3	4	59
196	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	71
197	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	69
198	5	3	5	5	4	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	58
199	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	66
200	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
201	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4	1	5	3	5	62
202	2	2	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	1	4	56
203	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	68
204	3	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	56
205	5	3	5	5	5	5	4	2	5	4	5	3	1	5	3	5	65
206	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4	1	5	3	5	62
207	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	65
208	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	71
209	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	73
210	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	66



Tabulasi Data Penelitian Kepuasan Kerja

No	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	Tota
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	l
1	5	6	7	4	4	4	6	6	4	7	6	4	6	5	4	6	5	6	4	4	4	7	4	6	6	4	6	4	144
2	6	7	6	4	6	6	7	7	7	6	6	4	7	6	6	7	5	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	171
3	3	7	7	2	4	7	6	7	6	7	7	3	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	158
4	4	3	6	3	6	6	6	5	5	4	6	5	6	5	6	6	4	6	6	6	6	3	6	6	6	7	6	5	149
5	6	5	7	6	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	169
6	6	4	7	4	3	5	7	4	5	4	6	4	4	4	4	4	6	6	4	7	6	7	4	7	4	6	4	4	140
7	7	5	7	7	7	6	6	6	5	6	7	6	7	7	5	7	6	7	6	6	6	5	6	7	6	6	5	3	170
8	7	7	6	4	4	4	6	4	6	7	4	4	2	4	6	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	6	4	4	131
9	6	7	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	7	6	5	7	7	6	6	6	7	7	6	7	6	6	5	171
10	6	6	1	7	6	4	6	7	6	7	1	6	4	1	7	7	6	7	7	4	6	7	7	6	7	7	4	4	154
11	6	5	7	5	6	5	6	5	4	6	7	4	6	5	7	7	6	7	4	6	6	4	5	7	4	5	6	6	157
12	4	7	5	1	7	1	6	5	4	7	4	2	1	4	3	7	7	7	4	4	7	7	1	7	7	5	7	1	132
13	7	5	7	7	7	2	7	5	7	7	7	7	2	4	6	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	174
14	6	4	7	4	4	4	4	5	7	7	7	4	7	7	4	7	7	6	4	6	7	7	7	7	7	7	7	4	164
15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	190
16	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	5	7	5	163
17	4	7	6	4	4	2	4	7	4	6	6	4	4	4	7	6	4	4	5	4	5	4	5	4	6	6	6	4	136
18	7	7	5	2	6	6	6	7	5	7	5	6	2	2	1	6	6	2	5	6	6	6	6	5	6	6	6	3	143
19	6	4	7	5	6	6	7	7	6	6	5	6	6	6	6	6	6	4	6	7	6	4	6	6	6	4	6	6	162
20	4	5	6	4	6	2	7	7	6	6	6	4	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	7	7	2	166
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
22	7	6	7	6	6	5	7	3	4	7	7	6	7	3	6	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	3	5	2	161
23	6	5	6	6	4	4	6	6	7	7	6	6	6	2	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	163
24	4	7	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6	6	4	4	125
25	4	5	6	2	6	7	6	7	6	6	6	6	2	6	4	6	2	6	6	4	6	6	6	4	6	7	7	4	149
26	5	6	3	3	5	3	6	7	3	7	5	3	6	6	7	5	5	5	5	6	4	5	6	5	5	5	6	4	141
27	1	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	109



28	2	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	108	
29	4	4	7	4	4	6	6	6	5	4	7	4	7	6	2	6	7	7	6	7	6	6	4	6	5	7	6	5	154
30	7	7	7	7	7	5	7	2	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	179	
31	6	2	6	4	6	2	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
32	6	3	5	3	5	3	5	1	6	7	7	2	2	2	6	2	2	2	6	6	7	6	2	6	5	3	6	2	118
33	6	4	6	6	6	5	6	5	6	5	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	160	
34	7	4	7	7	4	6	7	7	6	6	7	7	7	5	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	183	
35	7	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	3	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	162
36	3	7	6	1	6	2	6	7	6	4	5	6	4	2	6	6	4	2	6	6	6	6	5	6	7	5	6	5	141
37	6	4	6	4	6	4	7	6	7	6	1	6	6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	168
38	6	4	6	6	6	5	4	7	6	5	6	4	6	6	4	7	7	6	6	6	4	4	7	6	4	6	5	6	155
39	4	5	6	4	7	6	6	6	6	7	7	4	4	5	7	5	5	5	6	6	6	7	7	6	6	5	6	5	159
40	3	3	6	4	6	4	7	6	7	6	6	6	6	1	6	7	1	4	6	3	6	7	7	7	6	6	7	6	150
41	7	5	1	6	7	3	6	7	4	7	4	6	4	2	2	7	4	4	7	4	6	6	4	7	7	6	7	6	146
42	7	5	6	6	6	6	6	6	7	7	6	4	6	7	5	6	5	5	7	7	7	7	5	7	7	6	7	7	173
43	6	6	6	6	4	4	6	7	6	7	6	6	4	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	4	6	6	7	6	166
44	6	4	6	5	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
45	6	6	6	6	2	5	4	6	3	7	4	4	4	5	3	6	5	6	6	4	4	6	7	6	6	7	2	5	141
46	6	6	1	6	6	6	6	7	7	7	7	6	7	5	5	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	177
47	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	120
48	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	5	6	2	2	6	6	4	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	167
49	7	4	7	4	7	4	7	7	7	7	7	3	4	6	6	7	7	7	6	7	6	7	7	6	6	7	7	5	172
50	6	3	6	4	6	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	4	5	4	6	6	6	4	6	6	4	4	4	134
51	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	194
52	7	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	160
53	6	4	6	6	7	4	7	7	7	4	7	4	5	2	6	6	6	2	7	4	7	1	7	6	6	7	6	5	152
54	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	6	6	6	4	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	5	178
55	5	5	5	7	6	2	5	2	6	6	7	1	2	2	6	2	7	2	6	6	6	6	7	6	6	2	7	2	132
56	7	5	6	6	7	1	7	7	7	6	7	6	6	6	7	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	5	176
57	5	4	6	5	4	5	6	4	4	6	4	4	4	1	7	4	4	5	6	4	7	7	5	6	7	5	6	4	139
58	6	3	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	163



59	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	163
60	4	5	4	4	4	4	4	5	6	6	7	4	4	5	6	6	7	4	4	4	6	4	6	6	4	7	6	6	142
61	7	6	6	6	6	4	6	7	4	6	6	3	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	4	6	6	164
62	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	3	4	5	5	7	7	4	4	4	4	1	102
63	6	4	6	5	7	4	6	5	7	6	5	6	5	4	6	5	4	5	6	7	7	6	5	6	6	5	7	5	156
64	4	7	3	4	7	1	4	7	6	7	4	7	2	7	4	7	2	4	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	145
65	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	162
66	6	4	6	4	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	4	4	6	5	159
67	5	2	6	4	5	6	6	6	5	4	4	3	5	6	3	4	3	5	6	6	4	6	2	6	4	6	5	6	133
68	6	6	6	6	6	1	7	6	6	7	6	3	5	6	6	6	5	6	3	6	7	7	1	6	7	2	7	2	148
69	5	2	5	4	5	6	6	6	5	4	4	3	5	6	3	4	3	5	6	6	4	6	2	6	4	6	5	6	132
70	5	2	6	2	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	6	5	4	3	3	4	6	7	4	3	4	4	5	5	116
71	6	6	6	4	7	4	7	7	7	6	6	3	5	6	7	5	6	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	2	165
72	6	7	6	7	6	1	7	6	6	7	6	3	5	6	6	6	5	6	3	6	7	7	1	6	7	2	7	2	150
73	3	3	5	6	7	6	5	7	7	7	6	5	7	6	2	6	3	5	5	5	7	7	5	6	6	6	7	5	155
74	5	5	5	3	4	4	3	2	2	6	2	3	4	5	6	5	6	5	3	6	6	6	5	6	5	3	7	3	125
75	5	6	5	3	6	5	4	4	6	6	7	3	7	2	6	6	7	6	5	6	6	5	5	7	7	3	7	5	150
76	2	5	6	6	4	6	5	2	1	4	5	2	2	4	2	3	5	5	5	3	2	2	6	4	5	4	3	6	109
77	7	7	6	5	6	5	6	6	5	7	7	1	7	3	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	7	5	6	5	164
78	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	4	2	2	6	4	2	6	5	5	4	5	109
79	7	5	6	2	6	5	7	1	6	6	2	6	2	2	6	2	2	2	6	6	6	6	2	6	6	2	6	2	123
80	7	4	7	6	7	5	7	6	4	7	7	1	7	3	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	4	6	7	169
81	7	2	6	6	7	5	7	6	7	7	7	4	3	4	7	5	6	7	7	6	7	7	1	7	7	7	7	1	160
82	6	4	6	7	4	4	6	5	6	6	5	6	4	5	6	7	7	6	6	7	7	7	7	4	4	7	7	5	161
83	6	4	3	4	4	3	5	4	6	4	3	4	5	5	5	6	5	5	6	7	6	4	5	4	4	6	4	5	132
84	6	4	3	4	5	6	6	7	6	2	6	6	6	6	4	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	158
85	6	5	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	5	5	4	6	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	158
86	7	4	4	7	4	2	6	4	7	4	4	3	5	7	2	7	7	7	7	4	6	7	7	4	6	6	6	2	146
87	7	7	7	6	6	4	4	6	4	6	6	6	6	4	7	6	6	6	6	4	7	7	1	6	6	1	6	4	152
88	3	4	6	2	6	2	6	2	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	6	5	5	4	5	5	4	120
89	1	3	2	2	4	2	1	4	2	7	2	4	1	6	6	1	1	5	2	2	6	4	2	2	5	4	6	1	88



90	1	3	3	3	5	2	1	7	2	7	2	5	5	2	6	2	1	5	2	2	6	6	4	6	5	2	6	1	102
91	1	3	2	2	4	2	1	4	2	7	2	4	1	6	6	1	1	5	2	2	6	4	2	2	6	3	6	1	88
92	1	2	2	1	4	3	2	4	2	7	2	3	1	7	5	1	2	6	2	6	6	4	2	2	4	3	5	1	90
93	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	6	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	105
94	4	2	4	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	4	6	6	6	6	6	5	4	4	7	4	5	141
95	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	6	2	6	6	4	6	6	4	6	6	4	3	150
96	5	2	6	4	4	6	6	6	7	4	6	2	2	6	2	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	7	6	2	137
97	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	166
98	6	3	6	5	4	6	6	7	6	4	5	1	2	7	2	7	7	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	2	140
99	6	2	6	4	6	4	6	2	3	4	6	2	1	4	6	2	6	4	3	6	5	4	4	6	6	2	5	4	119
100	6	4	6	2	6	4	7	6	6	6	4	6	4	1	6	4	4	4	4	6	6	7	6	4	7	6	6	7	146
101	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	7	7	1	4	7	6	4	121
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
103	3	2	3	2	3	3	4	3	4	7	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	99
104	3	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	1	3	4	7	4	3	4	4	5	7	2	4	7	4	4	7	4	109
105	3	4	6	2	4	2	6	2	5	5	4	3	2	3	6	4	2	2	3	5	5	3	7	3	3	5	2	4	105
106	3	2	6	2	4	6	4	1	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	92
107	6	2	4	3	4	3	3	3	2	4	6	4	5	5	2	6	6	5	2	1	4	2	2	4	2	1	4	3	98
108	3	2	4	2	4	3	6	3	4	2	1	2	3	3	5	4	1	3	1	4	7	7	3	6	4	4	6	2	99
109	1	5	6	5	6	5	7	6	6	6	7	4	4	6	6	6	5	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	159
110	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	3	6	5	2	7	6	6	6	6	6	6	2	5	6	6	6	2	152
111	6	4	6	4	6	5	6	6	6	4	6	3	5	4	6	7	6	6	7	6	6	6	6	4	4	6	6	6	153
112	2	3	3	2	3	3	6	7	6	6	4	5	2	6	6	6	2	7	6	6	6	7	6	4	4	6	6	5	135
113	6	5	3	5	5	5	6	3	6	6	6	3	5	2	6	2	2	2	6	6	7	7	5	5	5	3	6	1	129
114	3	3	1	2	4	4	6	6	6	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
115	2	4	3	3	3	4	6	6	4	3	2	2	3	6	5	4	3	2	4	6	6	3	5	4	4	2	4	3	106
116	7	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	3	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	180
117	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	1	7	1	7	1	7	1	7	1	1	7	1	154
118	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	178
119	7	4	4	7	4	7	7	7	4	4	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112



121	4	5	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
122	6	3	6	3	4	4	5	6	5	6	6	6	1	6	6	5	6	6	3	6	5	6	4	6	5	4	7	3	139
123	6	4	6	2	4	5	6	5	6	6	6	6	2	5	6	5	5	5	3	6	6	6	4	6	5	3	7	5	141
124	4	3	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	4	6	5	3	7	5	156
125	3	4	6	2	5	3	6	5	5	6	5	2	5	6	6	5	5	3	3	4	7	7	4	4	7	1	5	6	130
126	2	5	3	7	3	6	2	7	5	7	1	1	5	5	3	7	7	5	3	3	1	1	7	4	3	5	4	3	115
127	5	2	6	4	5	6	6	6	5	4	4	3	5	6	3	4	3	3	6	6	4	6	2	6	4	6	5	6	131
128	5	5	5	4	6	4	5	5	6	7	6	3	7	5	4	7	6	7	4	5	7	6	6	6	7	3	7	6	154
129	6	6	6	2	7	4	7	7	7	6	6	3	7	6	7	5	6	7	7	7	7	6	2	7	7	7	7	2	164
130	5	3	5	2	6	3	6	5	5	4	6	5	6	4	7	7	6	1	6	6	6	7	2	2	3	3	5	3	129
131	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	6	6	5	3	5	4	4	7	5	4	4	4	4	3	116
132	3	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	6	7	3	4	4	3	6	3	113
133	6	2	4	4	4	4	4	4	4	6	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	6	4	4	112
134	2	7	1	7	1	7	1	3	5	5	3	4	3	7	3	4	7	3	1	2	2	1	7	1	1	7	1	7	103
135	4	3	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	169
136	5	2	3	5	7	2	6	6	7	7	6	6	6	7	2	6	6	6	6	4	3	4	3	4	5	5	4	5	138
137	6	6	6	6	7	2	6	6	7	7	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	164
138	5	2	6	4	5	6	6	6	5	4	4	3	5	6	3	4	3	3	6	6	4	6	2	6	4	6	5	6	131
139	5	6	6	4	6	5	6	5	6	7	7	4	7	5	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	4	7	5	168
140	6	4	6	2	4	5	6	6	6	6	6	6	2	5	6	5	5	5	3	6	6	6	4	6	6	4	7	5	144
141	6	7	1	6	4	6	4	6	2	6	1	4	6	4	6	7	7	1	7	4	7	7	6	1	6	4	4	6	136
142	6	3	6	4	7	5	7	5	7	4	5	4	4	5	6	7	7	5	4	7	7	6	4	4	6	7	7	4	153
143	5	6	6	4	6	5	6	5	6	7	7	4	7	5	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	4	7	5	168
144	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	7	7	4	4	4	4	6	4	117
145	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	7	7	4	4	4	4	6	4	116
146	4	2	6	3	6	3	6	5	6	6	4	3	5	5	6	6	6	4	3	6	7	7	4	4	6	1	6	6	136
147	5	2	6	2	7	4	7	5	6	4	5	4	6	5	6	7	6	1	5	7	7	7	2	3	4	2	7	3	135
148	3	4	6	5	5	5	6	6	7	7	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	6	7	7	6	6	6	144
149	3	3	6	6	5	6	6	5	7	6	4	3	5	5	6	5	4	6	4	7	6	4	7	6	1	2	2	7	137
150	3	2	3	2	3	3	4	3	4	7	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	99
151	1	5	6	5	6	5	7	6	6	6	7	4	4	6	6	6	5	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	159



152	3	2	4	2	4	3	6	3	4	2	1	2	3	3	5	4	1	3	1	4	7	7	3	6	4	4	6	2	99
153	6	2	4	3	4	3	3	3	2	4	6	4	5	5	2	6	6	5	2	1	4	2	2	4	2	1	4	3	98
154	6	5	3	5	5	5	6	3	6	6	6	3	5	2	6	2	2	2	6	6	7	7	5	5	5	3	6	1	129
155	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	3	6	5	2	7	6	6	6	6	6	6	2	5	6	6	6	2	152
156	7	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	3	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	180
157	4	5	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
158	6	3	6	5	4	6	6	7	6	4	5	1	2	7	2	7	7	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	2	140
159	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	1	7	1	7	1	7	7	7	1	1	7	1	154
160	7	4	4	7	4	7	7	7	4	4	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
161	6	2	6	4	6	4	6	2	3	4	6	2	1	4	6	2	6	4	3	6	5	4	4	6	6	2	5	4	119
162	6	4	6	4	6	5	6	6	6	4	6	3	5	4	6	7	6	6	7	6	6	6	6	4	4	6	6	6	153
163	2	3	3	2	3	3	6	7	6	6	4	5	2	6	6	6	2	7	6	6	6	7	6	4	4	6	6	5	135
164	3	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	1	3	4	7	4	3	4	4	5	7	2	4	7	4	4	7	4	109
165	3	3	1	2	4	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
166	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	178
167	3	2	6	2	4	6	4	1	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	92
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
169	2	4	3	3	3	4	6	6	4	3	2	2	3	6	5	4	3	2	4	6	6	3	5	4	4	2	4	3	106
170	3	4	6	2	4	2	6	2	5	5	4	3	2	3	6	4	2	2	3	5	5	3	7	3	3	5	2	4	105
171	6	3	6	3	4	4	5	6	5	6	6	6	1	6	6	5	6	6	3	6	5	6	4	6	5	4	7	3	139
172	5	2	6	4	5	6	6	6	5	4	4	3	5	6	3	4	3	3	6	6	4	6	2	6	4	6	5	6	131
173	6	4	6	2	6	4	7	6	6	6	4	6	4	1	6	4	4	4	6	6	7	6	4	7	6	6	7	5	146
174	6	4	6	2	4	5	6	5	6	6	6	6	2	5	6	5	5	5	3	6	6	6	4	6	5	3	7	5	141
175	4	3	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	4	6	5	3	7	5	156
176	5	5	5	4	6	4	5	5	6	7	6	3	7	5	4	7	6	7	4	5	7	6	6	6	7	3	7	6	154
177	3	4	6	2	5	3	6	5	5	6	5	2	5	6	6	5	5	3	3	4	7	7	4	4	7	1	5	6	130
178	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	7	7	1	4	7	6	4	3	121
179	2	5	3	7	3	6	2	7	5	7	1	1	5	5	3	7	7	5	3	3	1	1	7	4	3	5	4	3	115
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
181	5	2	6	4	5	6	6	6	5	4	4	3	5	6	3	4	3	3	6	6	4	6	2	6	4	6	5	6	131
182	6	6	6	2	7	4	7	7	7	6	6	3	7	6	7	5	6	7	7	7	7	6	2	7	7	7	7	2	164



2. Ditaring mengutamakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

183	6	6	6	6	7	2	6	6	7	7	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	164		
184	4	3	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	7	7	6	6	7	7	7	7	169		
185	5	3	5	2	6	3	6	5	5	4	6	5	6	4	7	7	6	1	6	6	6	7	2	2	3	3	5	3	129	
186	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	6	6	5	3	5	4	4	7	5	4	4	4	4	3	116	
187	5	2	3	5	7	2	6	6	7	7	6	6	6	7	2	6	6	6	6	6	4	3	4	3	4	5	5	4	5	138
188	5	2	6	2	7	4	7	5	6	4	5	4	6	5	6	7	6	1	5	7	7	7	7	2	3	4	2	7	3	135
189	5	6	6	4	6	5	6	5	6	7	7	4	7	5	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	4	7	5	168
190	3	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	6	7	3	4	4	3	6	3	113	
191	4	2	6	3	6	3	6	5	6	6	4	3	5	5	6	6	6	4	3	6	7	7	4	4	6	1	6	6	136	
192	6	2	4	4	4	4	4	4	4	6	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	6	4	4	112	
193	5	6	6	4	6	5	6	5	6	7	7	4	7	5	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	4	7	5	168
194	2	7	1	7	1	7	1	3	5	5	3	4	3	7	3	4	7	3	1	2	2	1	7	1	1	7	1	7	103	
195	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	7	7	4	4	4	4	6	4	117	
196	6	7	1	6	4	6	4	6	2	6	1	4	6	4	6	7	7	1	7	4	7	7	6	1	6	4	4	6	136	
197	6	4	6	2	4	5	6	6	6	6	6	6	2	5	6	5	5	5	3	6	6	6	4	6	6	4	7	5	144	
198	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	7	7	4	4	4	4	6	4	116	
199	5	5	5	3	4	4	3	2	2	6	2	3	4	5	6	5	6	5	3	6	6	6	5	6	5	3	7	3	125	
200	6	3	6	4	7	5	7	5	7	4	5	4	4	5	6	7	7	5	4	7	7	6	4	4	6	7	7	4	153	
201	6	7	6	7	6	1	7	6	6	7	6	3	5	6	6	6	5	6	3	6	7	7	1	6	7	2	7	2	150	
202	3	4	6	5	5	5	6	6	7	7	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	6	7	7	6	6	6	144	
203	5	6	5	3	6	5	4	4	6	6	7	3	7	2	6	6	7	6	5	6	6	5	5	7	7	3	7	5	150	
204	3	3	6	6	5	6	6	5	7	6	4	3	5	5	6	5	4	6	4	7	6	4	7	6	1	2	2	7	137	
205	6	6	6	4	7	4	7	7	7	6	6	3	5	6	7	5	6	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	2	165	
206	6	6	6	6	6	1	7	6	6	7	6	3	5	6	6	6	5	6	3	6	7	7	1	6	7	2	7	2	148	
207	5	2	6	4	5	6	6	6	5	4	4	3	5	6	3	4	3	5	6	6	4	6	2	6	4	6	5	6	133	
208	2	5	6	6	4	6	5	2	1	4	5	2	2	4	2	3	5	5	5	3	2	2	6	4	5	4	3	6	109	
209	5	2	6	2	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	6	5	4	3	3	4	6	7	4	3	4	4	5	5	116	
210	5	2	5	4	5	6	6	6	5	4	4	3	5	6	3	4	3	5	6	6	4	6	2	6	4	6	5	6	132	



Tabulasi Data Penelitian *Work Engagement*

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
6	3	3	4	4	3	3	5	4	4	33
7	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	4	4	4	4	3	4	4	2	4	33
10	3	3	3	5	3	3	4	3	4	31
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
17	3	3	4	4	4	4	5	3	3	33
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
19	4	5	5	5	4	4	4	3	4	38
20	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
24	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30
25	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
28	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32



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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar 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,

30	5	5	5	5	5	5	5	2	5	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
33	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
34	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
38	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
39	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	3	4	4	5	5	3	3	37
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
43	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
45	5	4	5	3	5	3	3	3	4	35
46	5	4	5	5	5	5	5	4	2	40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	4	4	4	4	5	5	5	3	3	37
49	5	4	4	5	5	4	5	2	3	37
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
53	4	4	4	5	5	5	4	3	5	39
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	3	3	3	5	5	4	5	2	4	34
57	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29



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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar 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,

61	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
63	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
64	3	3	3	3	3	4	3	2	3	27
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
67	5	5	5	5	3	5	5	3	4	40
68	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
69	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
72	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
73	2	2	2	4	2	4	4	3	2	25
74	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
75	4	4	3	3	2	2	3	2	3	26
76	5	5	5	5	4	4	4	3	3	38
77	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
80	5	5	5	5	5	5	5	2	4	41
81	4	4	4	4	3	3	5	2	1	30
82	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
83	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37
84	4	4	5	5	4	4	5	4	2	37
85	4	5	5	5	4	5	4	4	2	38
86	4	4	5	5	4	5	4	5	3	39
87	5	5	4	4	4	4	4	3	4	37
88	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
89	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37
90	4	4	5	5	4	5	4	5	3	39
91	4	4	4	5	4	4	5	4	3	37



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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar 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,

92	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
93	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
94	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
95	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
96	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
97	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
98	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
99	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
100	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
101	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
102	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
103	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
105	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
106	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
107	4	4	5	4	4	4	4	3	3	35
108	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
109	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26
110	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
111	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
112	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
113	4	4	4	5	5	4	5	3	4	38
114	3	4	5	5	5	5	5	3	2	37
115	4	4	4	3	3	3	3	2	3	29
116	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
117	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
118	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
119	2	2	3	3	3	3	3	4	3	26
120	5	5	5	5	4	4	4	3	4	39
121	4	4	4	5	4	4	5	2	3	35
122	3	4	4	3	3	3	3	4	2	29



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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar 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,

123	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
124	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
125	4	4	5	5	3	4	4	4	4	37
126	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
127	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
128	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
129	4	3	2	2	3	2	5	1	2	24
130	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32
131	2	4	4	4	2	4	4	2	2	28
132	2	4	4	4	2	4	4	2	2	28
133	1	1	1	2	2	3	3	1	5	19
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
135	5	1	1	1	1	1	5	5	5	25
136	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
137	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
138	5	5	5	5	4	4	5	2	4	39
139	4	4	4	5	4	4	5	2	2	34
140	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
141	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
142	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
143	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
144	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
145	2	2	3	2	4	3	4	3	3	26
146	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
147	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
148	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
149	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
150	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
151	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26
152	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
153	4	4	5	4	4	4	4	3	3	35



154	4	4	4	5	5	4	5	3	4	38
155	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
156	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
157	4	4	4	5	4	4	5	2	3	35
158	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
159	5	5	5	5	4	4	4	3	4	39
160	2	2	3	3	3	3	3	4	3	26
161	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
162	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
163	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
165	3	4	5	5	5	5	5	3	2	37
166	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
167	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
168	5	5	5	5	4	4	4	3	4	39
169	4	4	4	3	3	3	3	2	3	29
170	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
171	3	4	4	3	3	3	3	4	2	29
172	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
173	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
174	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
175	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
176	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
177	4	4	5	5	3	4	4	4	4	37
178	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
179	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
180	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
181	5	5	5	5	4	4	5	2	4	39
182	4	3	2	2	3	2	5	1	2	24
183	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
184	5	1	1	1	1	1	5	5	5	25



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

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

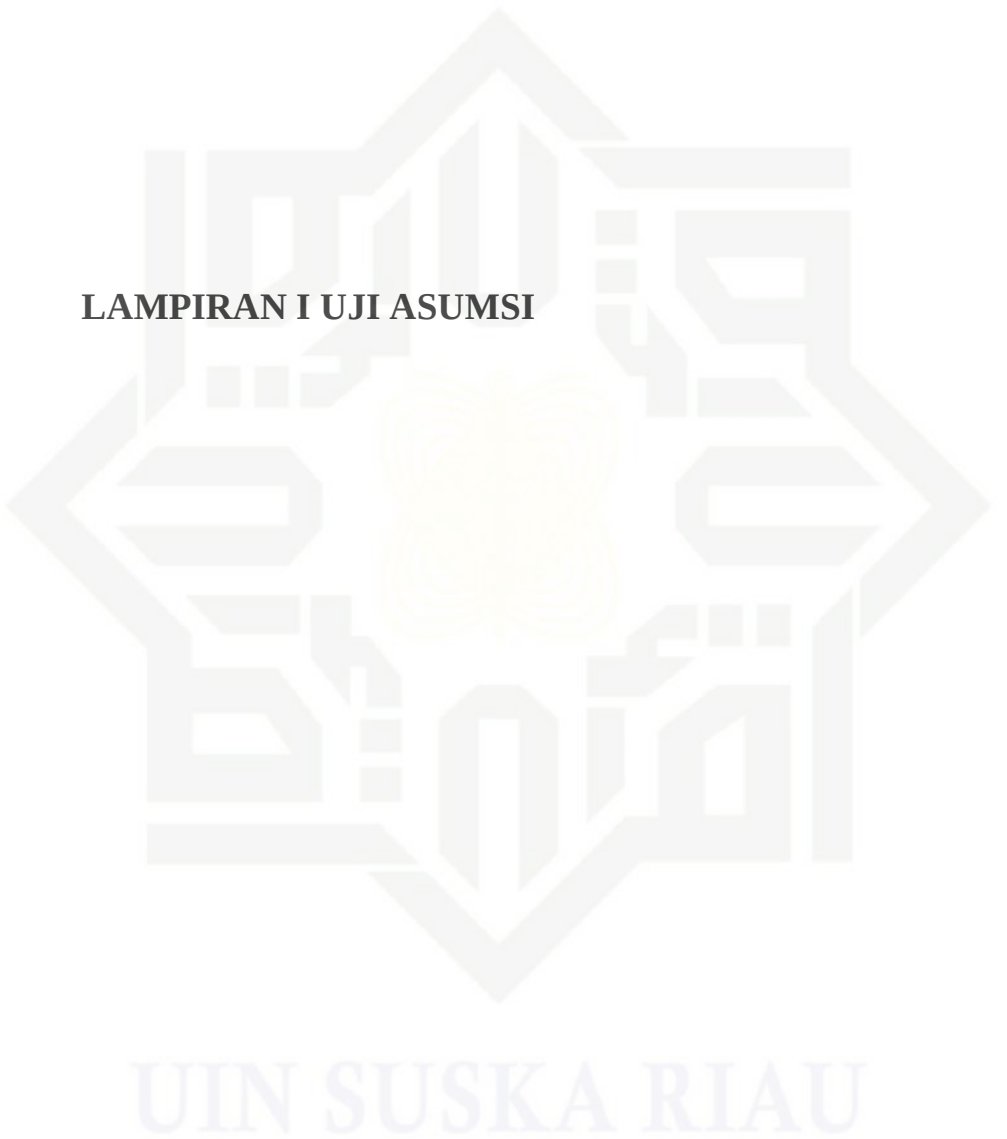
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

185	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32
186	2	4	4	4	2	4	4	2	2	28
187	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
188	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
189	4	4	4	5	4	4	5	2	2	34
190	2	4	4	4	2	4	4	2	2	28
191	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
192	1	1	1	2	2	3	3	1	5	19
193	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
194	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
195	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
196	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
197	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
198	2	2	3	2	4	3	4	3	3	26
199	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
200	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
201	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
202	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
203	4	4	3	3	2	2	3	2	3	26
204	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
205	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
206	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
207	5	5	5	5	3	5	5	3	4	40
208	5	5	5	5	4	4	4	3	3	38
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
210	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN I Uji ASUMSI



1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,32865169
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,031
	Negative	-,051
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Q1B * KEPUASAN	Between Groups	(Combined)	3442,092	74	46,515	14,417	,000
		Linearity	2724,271	1	2724,271	844,359	,000
		Deviation from Linearity	717,821	73	9,833	3,048	,000
	Within Groups		435,569	135	3,226		
	Total		3877,661	209			
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Q1B * WORKENGAGEMENT	Between Groups	(Combined)	988,938	23	42,997	2,769	,000
		Linearity	426,902	1	426,902	27,488	,000
		Deviation from Linearity	562,036	22	25,547	1,645	,041
	Within Groups		2888,723	186	15,531		
	Total		3877,661	209			

Q1B * KEPUASAN

Q1B * WORKENGAGEMENT

LAMPIRAN J HASIL UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS TAMBAHAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Correlations

		OCB	KEPUASAN	WE
OCB	Pearson Correlation	1	,838**	,332**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	210	210	210
KEPUASAN	Pearson Correlation	,838**	1	,158*
	Sig. (2-tailed)	,000		,022
	N	210	210	210
WE	Pearson Correlation	,332**	,158*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	
	N	210	210	210

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : OCB
X : KEPUASAN
M : WE

Sample
Size: 210

OUTCOME VARIABLE:

WE

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,158	,025	32,066	5,334	1,000	208,000	,022

UIN SUSKA RIAU

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



```

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant 29,648    2,336   12,691 ,000    25,042    34,253
KEPUASAN ,038      ,017    2,310 ,022     ,006     ,071

Standardized coefficients
      coeff
KEPUASAN ,158

*****
OUTCOME VARIABLE:
Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
,862      ,743      4,809    299,664    2,000    207,000 ,000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant 39,195    1,205   32,525 ,000    36,819    41,571
KEPUASAN ,146      ,006   22,596 ,000     ,133     ,159
WILL      ,154      ,027    5,730 ,000     ,101     ,207

Standardized coefficients
      coeff
KEPUASAN ,806

,204

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****
Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
,146      ,006   22,596 ,000     ,133     ,159     ,806

Indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
,006      ,003      ,001      ,012

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
,032      ,016      ,003      ,066

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

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

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

```


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN K SURAT PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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

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

Nomor : B-623E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Pra Riset

Pekanbaru, 17 April 2025

Kepada Yth.

1. Direktur Utama PT. Infratama Muda Perkasa
2. Hrd Coordinator PT. Infratama Muda Perkasa Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Mochamad Fajar D
NIM : 22360212872
Jurusan : Psikologi S2
Semester : IV (Empat)

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

"Hubungan Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (ocb) Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Pekerja Vendor Kontraktor Pertamina Hulu Rokan PT. Infratama Muda Perkasa Duri".

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
Dekan,



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



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : G5pPm0

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

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau



31000

Nomor : 048/L/HO-DIR/0425
 Lampiran : -
 Tanggal : 21 April 2025
 Perihal : **Konfirmasi atas Permohonan Izin Pra-riset Penelitian**

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di – Tempat

Dengan Hormat,
 Teriring doa semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan selalu sukses dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : B-623E/Un.04/F.IV/PP.00.9/04/2025 pada tanggal 17 April 2025 perihal Permohonan Izin Pra-riset Pengambilan Data Mahasiswa berikut :

Nama : Mochamad Fajar D
 NIM : 22360212872
 Prodi : S2 Psikologi

Berdasarkan persetujuan Direktur PT. Infratama Muda Perkasa dapat diberikan izin Pra-riset Penelitian di lingkungan PT. Infratama Muda Perkasa, dengan Judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour yang Dimediasi Oleh Work Engagement pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa” dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Selama penelitian tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan, yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Izin penelitian berlaku berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung dari tanggal terbitnya surat ini.
3. Jika masa berlaku surat izin penelitian ini telah habis dan penelitian belum selesai, maka Peneliti harus mengurus kembali izin penelitian.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

PT. Infratama Muda Perkasa



Ir. Yasril Bachtiar
 Direktur



FE YARD

Jl. Lintas Duri – Dumai KM 10
 Kel. Balai Makam, Kec. Bathin Solapan,
 Bengkalis, Riau 28884



FE OFFICE

Jl. Nusa Indah No.28 RT001 / RW005
 Kel. Air Jamban, Kec. Mandau,
 Bengkalis, Riau 28784



OFD OFFICE

Jl. Kartika Indah III No. 80/10,
 RT 001/RW008, Kelurahan Sri
 Meranti, Kota Pekanbaru



HEAD OFFICE

Komplek Mega Asri Green Office Blok A4
 Jl. Alifin Ahmad, RT001 / RW015,
 Kel. Tengkerang Tengah, Kec. Marpoyan
 Damai, Pekanbaru, Riau 28125



info@infratamamudaperkasa.com



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



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

كلية علم النفس

FACULTY OF PSYCHOLOGY

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

Nomor : B-1209E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 29 Juli 2025

Kepada Yth.
Direktur PT. Infratama Muda Perkasa
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Mochamad Fajar D
NIM : 22360212872
Jurusan : Psikologi S2
Semester : IV (Empat)

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

"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour (ocb) Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa".

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

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



Wassalamu'alaikum wr wb.
Dekan,

Dr. Lisy Chairani, S. Psi., M.A., Psikolog
NIP. 19791207 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Nomor : 073/L/HO-DIR/0825
 Lampiran : -
 Tanggal : 01 Agustus 2025
 Perihal : Konfirmasi atas Permohonan Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di – Tempat

Dengan Hormat,
 Teriring doa semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan selalu sukses dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : B-1209E/Un.04/F.IV/PP.00.9/07/2025 pada tanggal 29 Juli 2025 perihal Permohonan Izin Try Out Pengambilan Data Mahasiswa berikut :

Nama : Mochamad Fajar D
 NIM : 22360212872
 Prodi : S2 Psikologi

Berdasarkan persetujuan Direktur PT. Infratama Muda Perkasa dapat diberikan izin Try Out Penelitian di lingkungan PT. Infratama Muda Perkasa, dengan Judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour yang Dimediasi Oleh Work Engagement pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa”** dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Selama penelitian tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan, yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Izin penelitian berlaku berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung dari tanggal terbitnya surat ini.
3. Jika masa berlaku surat izin penelitian ini telah habis dan penelitian belum selesai, maka Peneliti harus mengurus kembali izin penelitian.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

PT. Infratama Muda Perkasa



Ir. Yasril Bachtiar
 Direktur

PEYARD
 Jl. Lintas Duri – Dumai KM 10
 Kel. Balai Makam, Kec. Bathin Solapan,
 Bengkalis, Riau 28884

FE OFFICE
 Jl. Nusa Indah No 28 RT001 / RW005
 Kel. Air Jamban, Kec. Mendau,
 Bengkalis, Riau 28784

OPD OFFICE
 Jl. Kartika Indah III No. 80/10,
 RT 001/RW008, Kelurahan Sri
 Meranti, Kota Pekanbaru

HEAD OFFICE
 Komplek Mega Asri Green Office Blok A4
 Jl. Ailin Ahmad, RT001 / RW015,
 Kel. Tengkerang Tengah, Kec. Marpoyan
 Damai, Pekanbaru, Riau 28125
 ✉ info@infratamamudaperkasa.com

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

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



UIN SUSKA RIAU

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY
Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1375E/Un.04/F.VI/PP.00.9/08/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 19 Agustus 2025

Kepada Yth.
Direktur PT. Infratama Muda Perkasa
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Mochamad Fajar D
NIM : 22360212872
Jurusan : Psikologi S2
Semester : V (Lima)

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

"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour (ocb) Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa".

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan

Dr. Lisya Chairani, S. Psi., M.A., Psikolog
NIP. 19791207 200604 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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



Nomor : 068/L/HO-DIR/0825
 Lampiran : -
 Tanggal : 20 Agustus 2025
 Perihal : **Konfirmasi atas Permohonan Izin Riset Penelitian**

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di Tempat

Dengan Hormat,
 Teriring doa semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan selalu sukses dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : B-13759E/Un.04/F.IV/PP.00.9/08/2025 pada tanggal 19 Agustus 2025 perihal Permohonan Izin Try Out Pengambilan Data Mahasiswa berikut :

Nama : Mochamad Fajar D
 NIM : 22360212872
 Prodi : S2 Psikologi

Berdasarkan persetujuan Direktur PT. Infratama Muda Perkasa dapat diberikan izin Riset Penelitian di lingkungan PT. Infratama Muda Perkasa, dengan Judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour yang Dimediasi Oleh Work Engagement pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa”** dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Selama penelitian tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan, yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Izin penelitian berlaku berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung dari tanggal terbitnya surat ini.
3. Jika masa berlaku surat izin penelitian ini telah habis dan penelitian belum selesai, maka Peneliti harus mengurus kembali izin penelitian.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

PT. Infratama Muda Perkasa



Ir. Yasril Bachtiar
 Direktur

FE YARD
 Jl. Lintas Dun – Dumai KM 10
 Kel. Balai Makam, Kec. Bathin Solapan,
 Bengkalis, Riau 28884

FE OFFICE
 Jl. Nusa Indah No.28 RT001 / RW005
 Kel. Air Jamban, Kec. Mandau,
 Bengkalis, Riau 28784

OFD OFFICE
 Jl. Kartika Indah III No. 80/10,
 RT 001/RW008, Kelurahan Sri
 Meranti, Kota Pekanbaru

HEAD OFFICE
 Komplek Mega Asri Green Office Blok A4
 Jl. Alifin Ahmad, RT001 / RW015,
 Kel. Tengkerang Tengah, Kec. Marpoyan
 Damai, Pekanbaru, Riau 28125
 ✉ info@infratamamudaperkasa.com

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



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 226/L/HO-DIR/1125
Lampiran : -
Tanggal : 03 November 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Direktur PT. Infratama Muda Perkasa menerangkan bahwa:
berikut :

Nama : Mochamad Fajar D
NIM : 22360212872
Prodi : S2 Psikologi
Fakultas/Asal Instansi : UIN Suska Riau

Benar telah selesai melaksanakan penelitian di Lingkungan Perusahaan PT. Infratama Muda Perkasa terhitung mulai tanggal 19 Agustus 2025 s/d 06 Oktober 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Karya Tulis Ilmiah dengan judul penelitian “**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour yang Dimediasi Oleh Work Engagement pada Karyawan PT. Infratama Muda Perkasa**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Pekanbaru, 03 November 2025.



Ir. Yasril Bachtiar
Direktur

FE YARD
Jl. Lintas Dun – Dumai KM 10
Kel. Balai Makam, Kec. Bathin Solapan,
Bengkalis, Riau 28884

FE OFFICE
Jl. Nusa Indah No.28 RT001 / RW005
Kel. Air Jamban, Kec. Mandau,
Bengkalis, Riau 28784

OFD OFFICE
Jl. Kartika Indah III No. 80/10,
RT 001/RW008, Kelurahan Sri
Meranti, Kota Pekanbaru

HEAD OFFICE
Komplek Mega Asri Green Office Blok A4
Jl. Alifin Ahmad, RT001 / RW015,
Kel. Tengkorang Tengah, Kec. Marpoyan
Damai, Pekanbaru, Riau 28125
✉ info@infratamamudaperkasa.com