

**HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN WORK
ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR BUPATI
LABUHANBATU UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas

Medan Area Guna

Memenuhi Syarat-Syarat Dalam Meraih Gelar

Sarjana Psikologi

OLEH :

MUTIARA SHAFIRA

17.860.0083



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2020/2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR BUPATI LABUHANBATU UTARA

Dipersiapkan dan Disusun oleh:
MUTIARA SHAFIRA
17.860.0083

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 18 Oktober 2021

Susunan Dewan Penguji :

Penguji Utama

Zuhdi Budimans, Psi, M.Psi

Ketua

Dr. Siti Aisyah S. Psi M. Psi

Sekretaris

Arif Fachrian, M. Psi

Penguji Tamu

Prof. Dr. M. Pd Abdul Munir

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 18 Oktober 2021

Kepala Bagian

Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Dr. Hj. Risydah Fadillah, S. Psi, M. Ppsi, Psikolog

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiat dalam skripsi ini.

Medan, September 2021



Mutiara Shafira
(178600083)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik universitas medan area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutiara shafira

Npm : 178600083

Program studi : psikologi

Fakultas : psikologi

Jenis karya : skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas medan area **Hak bebas royalti noneklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : hubungan antara psychological dengan work engagement pada pegawai negeri sipil dikantor bupati labuhanbatu utara.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini universitas medan area berhak menyimpan, mengalih/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di:

Medan

18 okt 2021

Yang menyatakan

(Mutiara Shafira)

HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR BUPATI LABUHANBATU UTARA

OLEH :

MUTIARA SHAFIRA

17.860.0083

ABSTRAK

Work engagement merupakan kondisi kesejahteraan terpaut pekerjaan yang positif, memuaskan serta motivasi afektif yang bisa dilihat selaku antipode dari keletihan pekerjaan. Psychological capital merupakan keadaan psikologis yang meliputi efikasi diri, optimisme, harapan, resiliensi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara psychological capital dan work engagement pada pegawai negeri sipil di kantor bupati labuhanbatu utara. Dalam penelitian ini, peneliti menyusun dua jenis skala yaitu skala work engagement dan skala psychological dan skala yang digunakan dalam mengukur kedua jenis skala ini ialah dengan menggunakan skala likert. Hasil hipotesis dalam penelitian “terdapat hubungan positif antara psychological capital dengan work engagement pada pegawai” artinya semakin tinggi psychological capital maka semakin tinggi work engagement pada pegawai. Sebaliknya semakin rendah psychological capital maka semakin rendah work engagement pada pegawai.

Kata kunci : psychological capital , work engagement

CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK
ENGAGEMENT ON CIVIL SERVANTS (PNS) IN THE NORTH
LABUHANBATU REGENT'S OFFICE

BY:

MUTIARA SHAFIRA

17.860.0083

ABSTRAK

Work engagement is a condition of welfare adrift of positive work, satisfaction and affective motivation that can be seen as an antipode of work fatigue. Psychological capital is a psychological state that includes self-efficacy, optimism, hope, resilience. This study aims to see a link between psychological capital and work engagement in civil servants in the north labuhanbatu regent's office. In this study, researchers devised two types of scales, namely the work engagement scale and the psychological scale and the scale used in measuring these two types of scales is using the likert scale. The hypothesis in the study "has a positive relationship between psychological capital and work engagement in employees" This means that the higher the psychological capital, the higher the work engagement to employees. Conversely, the lower the psychological capital, the lower the work engagement on employees.

Keywords: **psychological** **capital,** **work** **engagement**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

PRAKATA

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Dikantor Bupati Labuhanbatu Utara “ Penulisan proposal ini salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Departemen Psikologi Industri & Organisasi.

Karya ilmiah ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa, dukungan dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, yang pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan penuh rasa senang dan haru. Oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan dan keikhlasan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan fisik dan psikologis kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada yayasan agus salim universitas medan area
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr.Hj.Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan fakultas psikologi universitas medan area.
5. Bapak Zuhdi Budiman M.Psi. Selaku dosen pembimbing, yang telah membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Abdul Munir M.Pd, Dr,Prof. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan, membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Arif Fachrian M.Psi. Selaku sekretaris, yang telah membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu saya dengan sabar dalam pengurusan berkas sampai selesai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

9. Kantor bupati labuhanbatu utara beserta jajaranya yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian di instansi sampai penelitian saya selesai.
10. Alm.Ayah Drs.Rahmad Edi yang sangat saya cintai dan saya rindukan terima kasih telah membesarkan dan mendidik saya menjadi gadis yang sangat kuat. Mama suhaibah Amkeb terimakasih untuk segala kekuatan dan kesabaran yang telah diberikan, terima kasih telah banyak memberikan dukungan moral maupun moril serta tidak pernah lupa untuk selalu mendoakan saya agar dipermudah segala urusan dalam membuat skripsi ini sehingga saya dapat meraih gelar Sarjana serta segala urusan yang saya lakukan berjalan dengan mudah. Untuk abang, kakak ipar dan adik saya terima kasih selalu mensupport saya dalam keadaan apapun. Tanpa kalian saya tidak akan pernah menjadi seperti ini. Sekali lagi terima kasih untuk keluargaku tersayang
11. Untuk keluarga besar ayah dan mama terima kasih telah mendukung dan mendoakan saya dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
12. Untuk teman teman seperjuangan saya dan yang saya sayangi terima kasih selalu memberikan semangat juga motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, terima kasih telah menemani hari hari saya selama kurang lebih empat tahun bersama, semangat juga sudah berbagi ilmu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

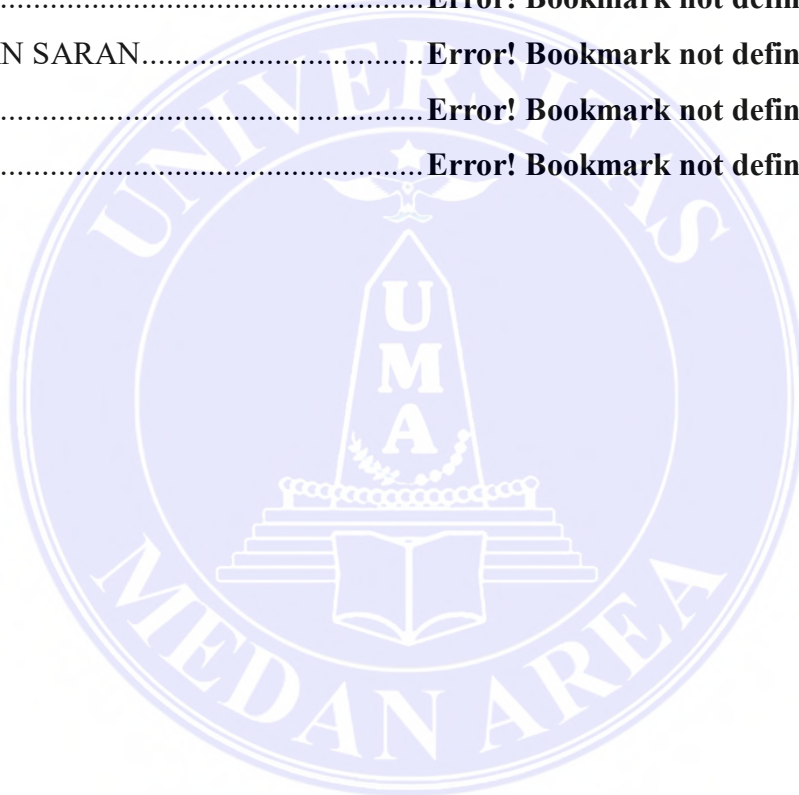
Penulis menyadari bahwa proposal ini masih terdapat banyak kekurangan dalam beberapa hal, untuk itu sangat diharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga penulisan proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya

DAFTAR ISI

No.	Isi	Halaman
	HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
	HALAMAN PENGESAHAN	ii
	HALAMAN PERNYATAAN	iii
	HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
	SKRIPSI.....	iv
	PRAKATA.....	vi
	DAFTAR ISI	vii
	DAFTAR TABEL	xii
	DAFTAR GAMBAR	xiii
	DAFTAR LAMPIRAN	xiii
	ABSTRAK	xv
	ABSTRACT	xvi
	BAB I	Error! Bookmark not defined.
	PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
	B. Identifikasi Masalah	Error! Bookmark not defined.
	C. Batasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
	D. Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
	E. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
	F. Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
	BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
	TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
	A. Pegawai	Error! Bookmark not defined.
	1. Definisi Pegawai	Error! Bookmark not defined.
	B. <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
	1. Definisi <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
	2. Dimensi <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
	3. <i>Anteseden</i> (Bidang) <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
	4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
	5. Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i> Positif.....	Error! Bookmark not defined.

C. <i>Psychological capital</i>	Error! Bookmark not defined.
1. Definisi <i>Psychological capital</i>	Error! Bookmark not defined.
2. Aspek-Aspek <i>Psychological Capital</i>	Error! Bookmark not defined.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi aspek-aspek <i>psychological capital</i>	Error! Bookmark not defined.
4. Dampak dari <i>Psychological Capital</i>	Error! Bookmark not defined.
5. Cara mengembangkan <i>psychological capital</i>	Error! Bookmark not defined.
6. Kriteria <i>Psychological Capital</i> yang Baik...	Error! Bookmark not defined.
D. Hubungan <i>Psychological Capital</i> Dengan <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
E. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
F. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III.....	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Populasi	Error! Bookmark not defined.
2. Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
1. Skala Work engagement.....	Error! Bookmark not defined.
2. Skala <i>psychological capital</i>	Error! Bookmark not defined.
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	Error! Bookmark not defined.
1. Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
2. Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV.....	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Persiapan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

1. Persiapan Administrasi.....	Error! Bookmark not defined.
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Pelaksanaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
VARIABEL.....	Error! Bookmark not defined.
SD/SB.....	Error! Bookmark not defined.
KETERANGAN.....	Error! Bookmark not defined.
E. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	Error! Bookmark not defined.
SIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Simpulan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Saran.....	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber energi manusia ialah penggerak utama dalam sesuatu Lembaga Pemerintah. Bila sumber energi manusia dalam Lembaga Pemerintah produktif hingga tujuan dari Lembaga Pemerintah dalam melaksanakan program kerja bisa berjalan cocok dengan peraturan yang berlaku. Buat menghasilkan sumber energi manusia yang bermutu bukanlah gampang, Lembaga Pemerintah wajib melaksanakan recruitment secara pas serta teliti buat menyaring sumber energi manusia. Tidak cuma itu, Lembaga Pemerintahan dituntut buat membagikan atensi spesial, membagikan kenyamanan, dan membenarkan keamanan pegawai yang dipunyai sepanjang bekerja, sehingga pegawai bisa merasa pekerjaan mereka selaku salah satu pengalaman hidup yang mengasyikkan. Pegawai ialah resources terutama dalam proses pembangunan suatu negeri. (Dessler, 2010).

Di suatu Lembaga Pemerintah, Pegawai Negara Sipil (PNS) ialah sumber energi manusia yang memiliki peranan yang memastikan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan.(Bakker, 2011). Dalam Lembaga Pemerintah ada bermacam berbagai bidang pekerjaan, salah satunya adalah Salah satu perusahaan yang mengelola sumber daya manusia yaitu kantor bupati yang ada di labuhanbatu utara, yang mana kabupaten labuhanbatu utara ini adalah pemekaran dari kabupaten labuhanbatu berdasarkan undang-undang no.23 tahun 2008 tnggal21-juli tentang pembentukan kabupaten labuhanbatu utara di provinsi sumatera utara. Agustian (2012) menyebutkan bahwa pentingnya *work*

engagement tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga Instansi Pemerintah.

Dengan terdapatnya work engagement yang besar pada diri pegawai, hingga hendak. lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif serta lebih mempunyai kemauan untuk melaksanakan hal-hal yang lebih dari pada yang diharapkan. Dan timbul motivasi, mempunyai komitmen, bersemangat, kompetensi, serta bergairah dalam menuntaskan pekerjaan. Sedangkan Rendahnya work engagement bisa merugikan lembaga sebab bisa merendahkan kualitas dan reputasi. Lain halnya dengan pegawai yang mempunyai work engagement besar, hingga pegawai hendak bekerja dengan giat serta semangat. Tingginya work engagement semacam inilah yang bisa memajukan lembaga di masa depan sehingga bisa berjalan dengan pas dalam tugasnya.

Dalam realitanya peneliti melihat masih ada pegawai PNS dengan masa kerja di atas satu tahun yang keterikatan kerjanya rendah seperti kurang konsisten atas apa yang ia bicarakan, tidak memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia tinggal bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi, dan tidak memberikan waktu serta tenaga yang lebih dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi ditempat ia bekerja. Kesimpulan di atas ini didapatkan penulis dari hasil kuesioner yang telah diisi pegawai kantor bupati Labuhanbatu Utara.

Ketika Penulis melakukan pra survey penelitian di kantor bupati Labuhanbatu Utara ada juga pegawai kantor bupati yang memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini terindikasi dari wawancara dan menyebarkan

kuesioner kepada 10 bagian kerja dikantor bupati labuhanbatu utara yaitu: Bagian kesra, tata pemerintahan, keuangan, umum dan perlengkapan, hukum, pembangunan, organisasi dan tata laksana, ekonomi, barang dan jasa, humas dan protokuler. Penyebaran kuesioner tersebut dilakukan pada tanggal 9 september 2020 dan dibantu oleh bapak DP selaku bapak wakil bupati dan SI dan NR selaku pegawai di kantor bupati labuhanbatu utara. Dalam wawancara yang penulis lakukan bahwasanya terdapat permasalahan pada pegawai ditinjau dari ciri ciri work engagement positif pada pegawai. Dari 4 ciri ciri yang dipaparkan ada 3 ciri ciri yang tidak sesuai dengan pegawai. Seperti kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa individual atau kurang saling membantu, malas dengan adanya perubahan. Ketiga permasalahan ini dapat mengganggu kinerja pegawai. Seperti yang sudah dijelaskan oleh teori dari Schaufeli dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* tergambar dalam dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absotion*.

Oleh sebab itu, Work engagement ialah salah satu konstruk yang dimasukkan ke dalam konteks psikologi positif dalam menguasai sesuatu fenomena Lembaga Pemerintah. Dimasukkannya work engagement ke dalam komponen psikologi positif sebab konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seseorang pegawai buat tingkatkan performa di tempat kerja(Schaufeli serta Bakker 2004). Work engagement bagi Schaufeli, Salanova, Gonzales& Bakker(2002) merupakan konstruk motivasional yang berarti selaku kondisi positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat serta kelekatan yang kokoh dengan pekerjaannya, yang dikarakteristikan oleh vigor, dedication, serta absorption..

Vigor(kekuatan) mengacu pada tingkat tenaga yang besar serta resiliensi, keinginan buat berupaya, tidak gampang letih serta gigih dalam mengalami kesusahan. Umumnya orang yang mempunyai skor vigor yang besar mempunyai tenaga, gelora semangat, serta energi yang besar kala bekerja, Sedangkan dalam realitanya penulis memandang terdapat sebagian pegawai yang mempunyai skor yang rendah pada vigor mempunyai tenaga, semangat serta energi yang rendah sepanjang bekerja itu dilihat dari hasil kuesioner yang sudah dibagikan penulis kepada pegawai di kantor bupati labuhanbatu utara tersebut.

Dedication(pengabdian) ini mengacu pada perasaan penuh arti, bersemangat serta bangga dalam pekerjaan, serta merasa termotivasi serta tertantang olehnya. Orang yang mempunyai skor dedication yang besar secara kokoh mengenali pekerjaannya sebab menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi serta menantang. Disamping itu, orang umumnya merasa bersemangat serta bangga terhadap pekerjaannya. Sebaliknya dalam realitanya penulis memandang ada skor yang rendah pada dedication yang berarti tidak mengenali diri dengan pekerjaan sebab orang tidak mempunyai pengalaman bermakna atas pekerjaannya, menginspirasi ataupun menantang, terlebih lagi orang merasa tidak bersemangat serta bangga terhadap pekerjaannya.

Absorption(absorsi) mengacu pada berkonsentrasi secara penuh serta mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu lalu terasa kilat serta kesusahan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan seluruh suatu disekitarnya. Orang yang mempunyai skor besar pada absorption umumnya merasa bahagia perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan serta mempunyai kesusahan buat memisahkan diri dari pekerjaan.

Dampaknya, apapun disekelilingnya terlupakan serta waktu terasa lalu kilat. Kebalikannya orang dengan skor absorption yang rendah tidak merasa tertarik serta tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak mempunyai kesusahan buat berpisah dari pekerjaan serta tidak kurang ingat seluruh suatu disekeliling orang, tercantum waktu.

Dari ketiga cerminan/ ukuran yang terdapat pada work engagement penulis bisa merumuskan kalau ketiga ukuran ini bisa jadi pengaruh besar terhadap keterikatan kerja pada karyawan sehingga karyawan yang mempunyai work engagement yang besar hingga baik pula pada kesejahteraan seseorang pegawai buat tingkatkan performanya di tempat kerja tersebut. Begitu kebalikannya dengan pegawai yang work engagement nya rendah hingga performa pekerjaan yang dihasilkan kurang begitu memuaskan. Work engagement dipengaruhi oleh sebagian aspek, salah satunya merupakan psychological capital. Sweetman serta Luthans(2010) melaporkan kalau ciri yang ada dalam psychologycal capital mempunyai hubungan positif dengan keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. Self efficacy, hope, optimisme, serta resiliency mempunyai peranan berarti dalam pengaruhi proses pendekatan dengan tugas- tugas karyawan.

Dengan terdapatnya perilaku *psychological capital* hingga pegawai hendak mempunyai 4 poin perilaku *self- efficacy, optimism, hope, serta resiliency*. Kala bergabung jadi satu keempat poin tersebut mempunyai ikatan positif dengan sikap. Bagi Luthans, Youssef serta Avolio(2007) psychological capital merupakan kondisi pertumbuhan psikologi orang yang positif, yang dicirikan oleh: terdapatnya keyakinan diri(*self- efficacy*) melaksanakan aksi yang butuh

buat menggapai sukses masa saat ini serta menantang, atribusi yang positif (optimism) tentang sukses masa saat ini serta yang hendak tiba, persistensi dalam menggapai tujuan, dengan keahlian mendefinisikan kembali jalan buat menggapai tujuan bila dibutuhkan (hope) buat menggapai kesuksesan serta kala mengalami permasalahan serta kesusahan, sanggup bertahan serta terus maju (resiliency) buat menggapai sukses (Luthans, Youssef serta Avolio, 2007).

Penelitian dimulai dari tinjauan literatur mengenai work engagement dan psychological dan berlanjut dengan pengembangan hipotesis, metodologi penelitian serta analisis hasil penelitian. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji guna mengetahui hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada pegawai negeri sipil khususnya bagian kepegawaian daerah. Untuk itu penulis akan menelaah penelitian dengan judul “hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada pegawai negeri sipil dikantor bupati labuhanbatu utara”.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif serta lebih mempunyai kemauan buat melaksanakan hal-hal yang lebih dari pada yang diharapkan. Dan timbul motivasi, mempunyai komitmen, bersemangat, kompetensi, serta bergairah dalam menuntaskan pekerjaan. Lain halnya jika pegawai memiliki work engagement yang rendah bisa merugikan bahkan menghambat pekerjaan yang mereka lakukan. Sama halnya dengan meningkatkan *psychological capital* pada pegawai maka akan memunculkan sikap perilaku yakin diri, optimis dalam bekerja, mempunyai motivasi yang besar dalam bekerja dan mempunyai perilaku tidak gampang putus asa sehingga apapun permasalahan yang timbul dalam pekerjaan bisa diatasi oleh pegawai.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini berjalan sempurna peneliti membatasi masalah yang akan hendak di teliti. Adapun batasan penelitian yang ditentukan oleh penelitian agar penelitian lebih terfokus dan terarah dalam meneliti. Oleh sebab itu peneliti hanya membatasi masalah penelitian pada “Hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*”.

D. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka Permasalahan yang ingin diteliti adalah : “Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai di kantor bupati labuhanbatu utara”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai di kantor bupati labuhanbatu utara”.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai di kantor bupati labuhanbatu utara”.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan informasi kepada individu khususnya kepada pegawai yang bekerja di kantor bupati dan diharapkan menjadi evaluasi bagi perusahaan atau instansi dalam menentukan kebijakan-kebijakanyang tepat dalam mengelola sumber daya manusia berkaitan dengan hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dalam diri pegawai di kantor bupati labuhanbatu utara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Definisi Pegawai

Bagi Soedaryono, penafsiran pegawai merupakan seseorang yang melaksanakan penghidupan dengan metode bekerja di dalam kesatuan organisasi baik didalam pemerintah ataupun swasta. Bagi Robbins, penafsiran pegawai merupakan orang individu yang bekerja pada pemberi kerja baik jadi pegawai senantiasa ataupun tidak yang didasarkan pada konvensi kerja yang tertulis maupun tidak buat melaksanakan pekerjaan di dalam jabatan ataupun aktivitas yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja.

Bagi Ndraha(1999), Pegawai merupakan sumber energi manusia yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah ataupun swasta(bisnis). Terdapat sebagian rumusan menimpa siapa karyawan ataupun pegawai itu sesungguhnya. Sumber energi manusia merupakan penduduk yang siap, ingin serta sanggup membagikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bagi Abdullah(2014) sumber energi manusia ialah sumberdaya yang digunakan buat menggerakkan serta mensinergikan sumberdaya lain buat menggapai tujuan organisasi. Tanpa sumber energi manusia(SDM) sumberdaya lain menganggur serta kurang berguna dalam menggapai tujuan organisasi.

Pegawai memiliki kemampuan yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi yang lain, sebab dia memiliki:

- a. Keahlian raga, yang bisa digunakan buat menggerakkan, mengerjakan, ataupun menuntaskan suatu pekerjaan yang tidak bisa dicoba oleh sumberdaya ataupun aspek penciptaan yang lain.
- b. Keahlian psikis, yang bisa membangkitkan spirit, motivasi, semangat serta etos kerja, kreativitas, inovasi serta profesionalisme dalam bekerja.
- c. Keahlian ciri, yang bisa membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spritual, serta sosial) yang yang membawanya buat tumbuh jadi lebih sanggup dalam mengalami seluruh seluruh macam tantangan.
- d. Keahlian pengetahuan serta keahlian, yang mengantarkannya buat mempunyai kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.
- e. Pengalaman hidupnya, yang bisa menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Pegawai Negara Sipil merupakan tiap masyarakat Negeri Republik Indonesia yang sudah penuh ketentuan untuk dinaikan oleh pejabat yang berwenang serta diberikan tugas dalam sesuatu jabatan negara. Pegawai dengan pekerjaannya di Lembaga Pemerintah memegang peranan yang sangat berarti spesialnya pada zona pekerjaan yang berhubungan dengan data serta pelayanan (Bakker, 2011). Dalam Lembaga Pemerintah ada bermacam berbagai bidang pekerjaan, salah satunya merupakan Salah satu industri yang mengelola sumber energi manusia ialah kantor bupati yang terdapat di labuhan batu utara, yang mana

kabupaten labuhanbatu utara ini merupakan pemekaran dari kabupaten labuhanbatu bersumber pada undang- undang nomor. 23 tahun 2008 tanggal 21- juli tentang pembuatan kabupaten labuhanbatu utara di provinsi sumatera utara. Kabupaten ini lahir dari tuntutan aspirasi warga dengan tujuan buat tingkatkan penyelenggaraan pemerintahan, penerapan pembangunan serta pelayanan warga guna tingkatkan kesejahteraan warga di daerah labuhanbatu utara. hingga butuh diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber energi manusia secara tidak berubah- ubah serta terus menerus.

Guna mempertahankan serta mendukung berkembangnya tidak cuma memerlukan sumber energi manusia yang profesional, tetapi pula sanggup menginvestasikan diri mereka sendiri buat ikut serta secara penuh dalam pekerjaan, proaktif serta mempunyai komitmen besar terhadap standar mutu kinerja, ataupun dengan kata lain industri memerlukan karyawan yang mempunyai keterikatan dengan pekerjaannya.

Di dalam realitanya kantor bupati labuhanbatu utara ini mempunyai dekat 572 pegawai baik yang pns ataupun yang honorer dari tipe kelamin pria serta wanita dengan umur yang bermacam- macam serta pula masa kerja yang tidak sama. Di kantor bupati labuhanbatu utara pula memiliki 10 Bagian kerja ialah: Bagian kesra, tata pemerintahan, keuangan, universal serta peralatan, hukum, pembangunan, organisasi serta tata laksana, ekonomi, benda serta jasa, humas serta protokuler. Dari 10 bagian tersebut, tiap bagian mempunyai jumlah pegawai yang berbeda bersumber pada tipe kelamin, masa kerja, status kerja serta umurnya. Hingga dari itu penulis menarik ilustrasi berjumlah 66 orang pegawai pns dari tiap- tiap bagian yang dijadikan ilustrasi. Penulis memandang dari tiap

bagian kerja dikantor bupati labuhanbatu utara tersebut mempunyai permasalahan yang nyaris sama ialah rendahnya work engagement pada pegawai sehingga bisa pengaruhi proses dalam pekerjaanya. Bersumber pada uraian diatas hingga penulis bisa menarik kesimpulan kalau penafsiran dari karyawan/ pegawai sumber energi manusia yang bekerja pada sesuatu institusi baik negara ataupun swasta selaku guna dalam menggapai tujuan organisasi dengan memiliki kemampuan dalam bekerja.

B. Work Engagement

1. Definisi Work Engagement

Work engagement merupakan kondisi kesejahteraan terpaut pekerjaan yang positif, memuaskan, serta motivasi afektif yang bisa dilihat selaku antipode dari keletihan pekerjaan. Karyawan yang ikut serta mempunyai tingkatan tenaga yang besar, serta ikut serta secara bersemangat dalam pekerjaan mereka (Bakker, Schaufeli, Leiter,& Taris, 2008). Work engagement sendiri dimaksud selaku sesuatu yang positif, kondisi benak yang berhubungan dengan pekerjaan serta pemenuhan diri yang mempunyai ciri semangat, pengabdian serta absorpsi(Schaufeli, 2006).

Vigor ialah curahan tenaga serta mental yang kokoh sepanjang bekerja, keberanian buat berupaya sekuat tenaga dalam menuntaskan sesuatu pekerjaan, serta tekun dalam mengalami kesusahan kerja. Dedication menuju pada keterlibatan yang sangat besar dikala mengerjakan tugas serta hadapi perasaan yang berarti, sangat bersemangat, penuh inspirasi, kebanggaan, serta tantangan. Sebaliknya absorption dimaksud dimana dalam bekerja karyawan senantiasa penuh konsentrasi serta sungguh- sungguh terhadap sesuatu pekerjaan. Orang

merasa kala dia bekerja waktu terasa lalu begitu kilat serta menciptakan kesusahan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Penelitian- penelitian terdahulu sudah menciptakan sebagian fakta kalau work engagement memiliki akibat positif terhadap kinerja orang ataupun organisasi. Diantara fakta tersebut antara lain karyawan yang engaged hendak bekerja dengan semangat serta merasakan ikatan yang mendalam terhadap industri ataupun organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka mendesak terdapatnya inovasi serta bergerak maju ke depan bersama organisasi(Truss, 2004). Karyawan yang engaged hendak menolong mengembalikan stabilitas serta profitabilitas organisasi sehabis diterpa kesusahan, tidak hanya itu karyawan yang engaged hendak bekerja secara aktif serta berupaya buat mencapai serta berfikir buat melaksanakan seluruh suatu secara lebih baik(Robertson, dalam Permatasari, 2011).

Lebih lanjut(Fay serta Luhrmann, 2009) pula menciptakan kalau tingginya tingkatan work engagement pula berhubungan erat terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Terus menjadi besar work engagement hingga kepuasan kerja serta komitmen organisasi pula terus menjadi besar. Di sisi lain, (Salanov, 2009), pula menciptakan kenyataan kalau work engagement yang rendah pula hendak diiringi oleh performa karyawan yang pula rendah, terdapatnya kebosanan karyawan (Gonzales- Roma, 2006,) serta pula timbulnya ketidakpercayaan terhadap organisasi (Chughtay and Buckley, 2009) Berdialog menimpa variabel yang berhubungan dengan work engagement Bakker menciptakan kalau ada sebagian prediktor dari work engagement yaitu job demands, job resources serta personal resources. Job demands dimaksud selaku

derajat area pekerjaan dalam membagikan stimulus yang bertabiat menuntut serta memerintah sehingga butuh diberikan reaksi. Sedangkan itu job resources dimaksud selaku aspek raga, psikologis, sosial, serta organisasi pada pekerjaan. Lebih lanjut personal resources dimaksud selaku penilaian diri positif yang terpaut dengan ketahanan mental orang dan mengacu pula pada perasaan orang terhadap keahlian dirinya buat sukses dalam mengendalikan serta pengaruhi lingkungannya(Bakker, 2011).

Bersumber pada sebagian riset menimpa faktor- faktor yang pengaruhi work engagement semacam sudah dipaparkan diatas di bisa sesuatu kesimpulan kalau aspek psikologis orang ialah aspek yang mempengaruhi untuk timbulnya work engagement serta salah satunya merupakan psychological capital. Sebagian riset terdahulu sudah sukses meyakinkan kalau work engagement dipengaruhi oleh sebagian konstruk psikologis yang ada dalam ukuran psychological capital semacam self efficacy, resilience, optimism serta hope (Bakker, 2010), tetapi penelitian- penelitian tersebut dicoba dengan mengukur tiap- tiap konstruk secara terpisah serta belum diukur secara terpadu lewat satu konstruk inti semacam psychological capital. bersumber pada alibi yang sudah disebutkan diatas hingga periset merasa butuh meyakinkan ikatan antara kedua variabel ini. Work engagement mengacu pada ikatan antara karyawan dengan pekerjaannya, sebaliknya employee engagement terpaut ikatan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli& Bakker, 2010). Kahn(1990) mendefinisikan engagement selaku kemampuan karyawan sendiri terhadap kedudukan karyawan dalam pekerjaan, dimana karyawan hendak mengikat diri dengan pekerjaannya,

setelah itu hendak bekerja serta mengekspresikan diri secara raga, kognitif serta emosional sepanjang memerankan performanya.

Aspek kognitif mengacu pada kepercayaan pekerja terhadap organisasi, pemimpin serta keadaan pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada gimana perasaan pekerja apakah positif ataupun negatif terhadap organisasi serta pemimpinnya. Sebaliknya aspek raga menimpa tenaga raga yang dikerahkan oleh karyawan dalam melakukan kedudukannya. Kahn(1990) berkomentar kalau engagement meliputi kedatangan baik secara psikologis ataupun raga dikala menampilkan kedudukan organisasi. Bagi Kahn, level- level ini secara signifikan dipengaruhi oleh 3 domain psikologis, yaitu : kebermanaknaan, keamanan serta ketersediaan. Domain inilah yang hendak pengaruhi gimana karyawan menerima serta melakukan kedudukan mereka di tempat kerja. Bagi Kahn(1990) work engagement dalam pekerjaan dikonsepsikan selaku anggota organisasi yang melakukan kedudukan kerjanya, bekerja serta mengekspresikan dirinya secara raga, kognitif serta emosional sepanjang bekerja.

Kumar serta Swetha (2011) melaporkan kalau work engagement selaku sesuatu tingkatan komitmen seseorang orang terhadap pekerjaannya serta pula seberapa keras dia berupaya serta seberapa lama mereka sanggup bertahan selaku fakta dari komitmen yang mereka miliki. Brown(dalam Robbins serta Judge, 2013) berkomentar kalau individu yang mempunyai work engagement ialah kala orang bisa mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menyangka kinerjanya berarti buat dirinya, tidak hanya buat organisasi. Bagi Schmidt(Utomo, 2017) mengartikan work engagement selaku gabungan antara kepuasan serta komitmen, serta kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen

emosional ataupun perilaku, sebaliknya komitmen lebih mengaitkan pada elemen motivasi serta raga. Walaupun kepuasan serta komitmen merupakan 2 elemen kunci, secara orang tidak lumayan buat menjamin work engagement, ada tema kesekian yang menampilkan work engagement yang mengaitkan pekerja ialah“ going extra mile”(hendak bekerja ekstra) serta mengupayakan suatu buat pekerjaan di atas apa yang umumnya diharapkan(Mujiasih& Ratnaningsih, 2012).

Penafsiran yang dikemukakan Wellins serta Concelman (dalam Mujiasih& Ratnaningsih, 2012) menimpa work engagement merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih besar, tenaga ini berbentuk komitmen terhadap organisasi, rasa mempunyai pekerjaan serta kebanggaan, usaha yang lebih(waktu serta tenaga), semangat serta ketertarikan, komitmen dalam melakukan pekerjaan. Perrin(2003: 5) membagikan penafsiran menimpa work engagement selaku pusat kerja afektif diri yang merefleksikan kepuasan individu karyawan serta afirmasi yang mereka miliki dari bekerja serta jadi bagian dari sesuatu organisasi. Bagi Federman (2009: 29) work engagement merupakan derajat dimana seseorang karyawan sanggup berkomitmen pada sesuatu organisasi serta hasil dari komitmen tersebut didetapkan pada gimana orang bekerja serta lama masa bekerja. Dari sebagian definisi yang terdapat, penulis mengambil kesimpulan kalau work engagement ialah tingkatan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bersumber pada uraian di atas hingga bisa disimpulkan kalau penafsiran dari work engagement merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih besar, tenaga ini berbentuk

komitmen terhadap organisasi, rasa mempunyai pekerjaan serta kebanggaan, usaha yang lebih(waktu serta tenaga), semangat serta ketertarikan, komitmen dalam melakukan pekerjaan. Serta work engagement selaku sesuatu tingkatan komitmen seseorang orang terhadap pekerjaannya serta pula seberapa keras dia berupaya serta seberapa lama mereka sanggup bertahan selaku fakta dari komitmen yang mereka miliki.

2. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan aspek mengenai dimensi yang terdapat pada work engagement, sebagai berikut :

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya individu yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Individu yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, individu biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena individu tidak memiliki

pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi individu merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Individu yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya individu dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling individu, termasuk waktu.

Lockwood (2007) berpendapat bahwa *work engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, yang mencakup: a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial. b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain. c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan. Berdasarkan penejelasan diatas, peneliti memilih dimensi *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu vigor (kekuatan) energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan; *dedication* (dedikasi) perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam

pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya; dan absorption (absorpsi) berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *work engagement* adalah kekuatan dedikasi dan absorsi yang dimana ketiga dimensi ini saling berhubungan didalam keterikatan kerja.

3. Anteseden (Bidang) Work Engagement

Saks (2006) menyebutkan bahwa terdapat beberapa *anteseden* yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu :

a. *Job Characteristic* Kahn (1990) mengungkapkan bahwa kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan menantang, bervariasi, membutuhkan berbagai keterampilan, kebebasan mengambil keputusan sendiri dan kesempatan untuk membuat suatu kontribusi yang penting. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (dalam Saks, 2006), yaitu *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*. Menurut Kahn (1990) individu akan lebih engaged apabila disediakan pekerjaan yang memiliki kelima karakteristik tersebut.

b. *Perceived Organizational dan Supervisor Support* Variabel yang penting dalam dukungan sosial adalah persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan persepsi terhadap dukungan supervisor (*perceived supervisor support*). *Perceived organizational support* mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi individu dan peduli akan kesejahteraan individu. Dasar dari penelitian dukungan organisasi adalah *social*

exchange theory (SET). *Social exchange theory* merupakan norma timbal balik antara individu dengan perusahaan, dimana ketika individu menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka individu akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan kinerjanya terhadap organisasi. *Perceived organizational support* menciptakan sebuah kewajiban individu untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya sebagai balasannya organisasi akan menghargai kontribusi individu dan peduli terhadap kesejahteraan individu. *Perceived organizational support* dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui *engagement*. Dengan kata lain, individu yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi individu sebagai bagian dari norma timbal balik dari *social exchangetheory* sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Rhoades, 2001).

c. *Reward and Recognition* Kahn (1990) mengungkapkan bahwa *engagement* yang dimiliki individu berbeda-beda sesuai dengan bagaimana individu tersebut mempersepsikan keuntungan yang diterima dari tugasnya. Oleh karena itu, individu akan lebih mungkin untuk *engaged* dalam pekerjaan sesuai dengan bagaimana individu tersebut mempersepsikan jumlah yang lebih besar dari rewards dan rekognisi terhadap kinerja individu.

d. *Distributive Justice-Procedural Justice* *Distributive justice* berkaitan dengan persepsi individu tentang kewajaran hasil keputusan sedangkan *procedural justice* merupakan persepsi keadilan terhadap proses yang digunakan dalam menentukan dan mendistribusikan sumber daya yang ada. Ketika individu memiliki persepsi yang tinggi terhadap keadilan organisasi, individu akan lebih mungkin untuk

merasa wajib adil untuk berperforma dalam peran individu dengan memberikan diri individu sendiri melalui tingkat engagement yang lebih besar (Saks, 2006).

e. *Consequences of employee engagement* Pendorong dalam keterlibatan individu adalah yang memiliki konsekuensi yang positif untuk organisasi. Engagement merupakan tingkat konstruksi yang dibentuk oleh manusia, dan jika dikaitkan dengan bisnis, maka hal itu harus berdampak pada individual *outcomes*. Kahn, (1990) berpendapat bahwa keterlibatan mengarah ke kedua hasil individu (yaitu kualitas pekerjaan individu dan pengalaman individu sendiri selama melakukan pekerjaan tersebut). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa *antecedents* yang mempengaruhi *work engagement* yaitu, *job characteristic, perceived organizational dan supervisor support, reward and recognition, distributive justice-procedural justice, consequences of employee engagement*.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa bidang work engagement ini kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan menantang, bervariasi, membutuhkan berbagai keterampilan dalam keterlibatan individu adalah yang memiliki konsekuensi yang positif untuk organisasi. *Engagement* merupakan tingkat konstruksi yang dibentuk oleh manusia, dan jika dikaitkan dengan bisnis, maka hal itu harus berdampak pada individual.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement

(Ayu, 2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

- a. *Job demands*, yaitu seluruh aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik, kondisi psikologis atau mental pribadi manusia, kondisi sosial atau hubungan antara pribadi manusia, dan kondisi organisasional atau keadaan pribadi didalam kelompok yang membutuhkan usaha/output/biaya yang harus dikeluarkan oleh seseorang. *Job demands* terdiri dari aspek fisik (waktu kerja yang terlampau panjang, kelelahan secara fisik, tata letak lingkungan kerja yang tidak nyaman), aspek psikologis (tekanan deadline dari pekerjaan, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan), aspek sosial (hubungan emosional yang negatif dengan kilen, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan atasan), dan aspek organisasional (perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan, peran yang ambigu dalam pekerjaan).
- b. *Job resources*, yaitu aspek-aspek dari pekerjaan yang berfungsi dalam pencapaian tujuan pekerjaan dan dapat mengurangi efek dari job demands, dimana kondisi ini akan menstimulasi pertumbuhan, belajar, dan perkembangan karyawan. *Job resources* terdiri dari tiga dimensi, antara lain level organisasi (kesesuaian gaji yang didapatkan dengan tugas yang dibebankan, adanya kesempatan pengembangan karir dalam organisasi, ketersediaan informasi yang ada didalam organisasi), level interpersonal (komunikasi yang baik diantara sesama rekan kerja, dukungan dari atasan, iklim kelompok yang positif), level tugas (keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kejelasan peran didalamkelompok, dan jenis pekerjaan yang variatif)

c. *Personal resources*, yaitu aspek individu yang secara umum berhubungan dengan ketahanan dan keberhasilan individu untuk mengontrol dampak lingkungan pekerjaannya. *Personal resources* terdiri dari tiga dimensi, antara lain *self efficacy* (keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk melakukan perencanaan dan pengaturan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki derajat kesulitan yang bervariasi, keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk menjadikan pengalaman sebelumnya sebagai kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta keyakinan karyawan pada kemampuannya terhadap pekerjaannya merupakan keahlian yang dapat diandalkan untuk sukses), *self esteem* (karyawan merasa dihargai menjalankan pekerjaannya, karyawan merasa puas akan hasil kerjanya, karyawan tidak mencela pekerjaan rekan sekerja, karyawan berani mengambil resiko demi kemajuan), *optimism* (memandang permasalahan besar atau kecil dapat terselesaikan dengan baik, merasa yakin dapat mengendalikan masa depan karirnya bahwa dirinya mampu menguasai keadaan, menghentikan pemikiran negatif dan banyak hal segi positif dan berpikir logis, serta meningkatkan kekuatan apresiatif seperti menikmati apa yang terjadi di dunia).

Berdasarkan beberapa faktor yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement yaitu, job demands, job resource, dan personal resources. Personal resources menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap psychological capital dimana pada dimensi personal

resource yaitu self-efficacy dan optimism merupakan aspek-aspek dalam psychological capital.

Menurut Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson (2003, dalam Bakker dan Leiter, 2010), personal resources adalah evaluasi diri yang positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kesadaran individu terhadap kemampuan mereka untuk mengontrol dan memberikan dampak sukses pada lingkungan mereka. Faktor-faktor yang terdapat dalam personal resources diungkapkan oleh Sweetman dan Luthans (2007, dalam Bakker dan Leiter, 2010) sebagai berikut: (1) Self-efficacy tentang mempertahankan kepercayaan diri seseorang dalam mencapai tujuan; (2) hope adalah mengubah masalah menjadi peluang; (3) Optimism berkaitan dengan melihat suatu kesulitan sebagai tantangan; (4) resiliency adalah bertekun dalam mencari solusi untuk hambatan atau masalah yang sulit dan pulih dengan cepat setelah kemunduran dan bertahan; (5) dan terdapat faktor-faktor lainnya yang mendorong work engagement dalam personal resources. Self efficacy, resiliency, optimism, dan hope dikenal sebagai Psychological Capital (Luthans, 2010)

5. Ciri-Ciri *Work Engagement* Positif

Anggota organisasi yang memiliki engagement terhadap organisasi memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur.

Federman(2009) mengemukakan bahwa anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya;
- b. merasa dirinya adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri;
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan adanya tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan;
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa. Anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan inteligensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan.

Menurut Hewitt Associates (Vance 2006:3), anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

- a. *say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon anggota yang potensial;
- b. *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain;
- c. *Strive* – memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri anggota organisasi yang engaged tidak hanya mempunyai kapasitas

untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga mencerminkan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, anggota organisasi yang memilikinya memiliki perhatian yang lebih terhadap organisasi. *Work engagement* juga berkaitan dengan semua jenis tantangan dalam pekerjaan, *work engagement* menjelaskan kemampuan karyawan secara penuh dalam menyelesaikan permasalahan, berhubungan dengan orang lain dan membangun pelayanan yang inovatif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* positif tersebut menjadi keterlibatan yang intensif dalam bekerja, sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan.

C. Psychological capital

1. Definisi *Psychological capital*

Psychological capital Menurut Luthans, Avolio, Avey dan Norman (2007) karyawan memiliki empat jenis keadaan psikologis positif yang meliputi efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. *Psychological Capital* sendiri diartikan sebagai sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan terhadap mental dalam bekerja serta perasaan terlibat yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja.

Istilah *PsyCap* dalam bidang psikologi positif behavior (POB), yaitu studi dan aplikasi mengenai kekuatan sumber daya positif dan kapasitas psikologis

yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur demi perkembangan performansi di tempat kerja (Luthans,2010).Kapasitas psikologis yang dimaksud berbeda dengan traits yang bersifat statis (tetap) atau sulit berubah, namun cenderung lebih elastis sehingga dapat mengalami perubahan sepanjang masa hidup seseorang tergantung pada faktor situasional, seperti pengaruh perubahan-perubahan tertentu dalam hidup atau pengalaman menjalani psikoterapi yang ekstensif (Luthans,2007).

Kapasitas psikologis yang dimaksud berbeda dengan traits yang bersifat statis (tetap) atau sulit berubah, namun cenderung lebih elastis sehingga dapat mengalami perubahan sepanjang masa hidup seseorang tergantung pada faktor situasional, seperti pengaruh perubahan-perubahan tertentu dalam hidup atau pengalaman menjalani psikoterapi yang ekstensif (Luthans,2007). Allport dan Odbert menjelaskan bahwa trait merupakan karakteristik yang secara relatif menetap pada diri individu, sedangkan state melibatkan tingkah laku, pikiran, dan tindakan yang bisa dipelajari dan dikembangkan oleh setiap orang (Feist & Feist, 2010).

Psychological capital atau Psycap merupakan faktor inti dari kriteria POB, yaitu (a) berdasarkan paradigma psikologi positif, (b) termasuk kedalam state psikologi berdasarkan kriteria POB, (c) melampaui modal manusia dan modal sosial, (d) melibatkan investasi dan pengembangan untuk kembali menghasilkan peningkatan dan mengakibatkan keunggulan kompetitif (Luthans, 2005).

Luthan, dkk (2007:3) mendefinisikan psychological capital atau psycap, sebagai:

“is an individual’s psychological capital state of development and is characterized by: (1) having confidence to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging task (self-efficacy); (2) making a positive attribution about succeeding now and in the future (optimism); (3) persevering toward goals and when necessary, redirecting path to goals in order to succeed (hope); and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond to attain succes (resiliency).”

Psychological capital merupakan sebuah bagian dari perkembangan individu manusia, dimana identik dengan: (1) memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan mengerahkan upaya meraih keberhasilan akan tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) bersikap positif tentang keberhasilan sekarang dan mendatang (*optimism*); (3) tekun dalam mencapai cita-cita/tujuan dan bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai cita-cita sebagai bagian dari keberhasilan (*hope*); (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, maka dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*) (Luthan,2007). Beberapa ahli juga mengemukakan beberapa pandangan mereka terhadap *psychological capital* seperti yang telah diungkapkan oleh Lehozky (2013).

“...The idea of “psychological capital” in this context is mentioned by Goldsmith (1997) for the first time, which is defined as such traits of personality that define individual productivity in

psychology. They include the picture one has about themselves, attitudes to work, ethical orientation and the general approach to life...”.

Berdasarkan pendapat dari Lehozsky (2013) menyatakan bahwa ide mengenai psikologi kapital disebutkan oleh Goldsmith untuk pertama kalinya, yang didefinisikan sebagai bagian dari kepribadian yang menentukan produktivitas individu dalam psikologi. Dari Lehozsky(2013) menyatakan bahwa ide mengenai psikologi capital disebutkan oleh Goldsmith untuk pertama kalinya, yang didefinisikan sebagai bagian dari kepribadian yang menentukan produktivitas individu dalam psikologi.

Modal psikologis (psychological capital) merupakan salah satu pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan para praktisi dalam Instansi Pemerintah untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan dimana pendekatan psikologis negatif dirasakan terlalu membuat para pekerja hanya mencoba untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan melalui pendekatan psikologis negative tersebut hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek saja (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Seiring dengan perkembangan ilmu perilaku Instansi Pemerintah, maka para peneliti kemudian menemukan suatu pendekatan baru yang dapat meminimalisir kekurangan dari pendekatan psikologis negatif yaitu *positive organizational behavior* pada level individu. Modal psikologis (*psychological 17 capital*) merupakan bagian dari *positive organizational behavior* (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori *psychological capital* di atas adalah keadaan psikologis positif pada pegawai yang ditandai oleh keyakinan

diri untuk berhasil, membuat atribusi positif tentang keberhasilan, tekun mencapai tujuan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

2.Aspek-Aspek *Psychological Capital*

Sesuai dengan definisi yang telah dipaparkan di atas, terdapat empat aspek yang menyusun *psychological capital*, yaitu :

a) *Self Efficacy*

Luthans, dkk (2007:38) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri seorang mengenai kemampuan dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Luthans,(2007:38) mengemukakan bahwa orang yang memiliki *selfefficacy* tinggi memiliki karakteristik:

- a. Individu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugastugas yang sulit.
- b. Menerima tantangan secara senang dan terbuka
- c. Memiliki motivasi diri yang tinggi
- d. Melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah dibuat

Gigih saat menghadapi hambatan Dengan adanya kelima karakteristik tersebut orang-orang dengan *selfefficacy* yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya secara mandiri dan mampu untuk menjalankan tugas secara yang efektif (Luthans, 2007:38).

- e. Orang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu untuk menetapkan tujuan dan memiliki tugas yang sulit untuk dirinya. Sedangkan, pada orang yang memiliki *self efficacy* rendah, individu akan memiliki keraguan-

raguan, umpan balik yang negatif, kritik sosial halangan, kegagalan yang berulang (Luthans,2007:39).

Selanjutnya Luthans(2007:55) juga menyebutkan lima penemuan penting terkait dengan *self efficacy*, yaitu:

a. *Self-efficacy*

Merupakan suatu bidang yang spesifik Seorang individu bisa saja merasa percaya diri dalam menunjukkan hal tertentu namun tidak percaya diri pada hal lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* itu spesifik pada bidang yang ingin dilihat.

Tergantung pada latihan dan tingkat penguasaan tugas Individu memiliki *self-efficacy* tinggi dalam suatu hal tertentu karena ia sudah pernah berlatih dan telah menguasai hal tersebut sebelumnya.

Dapat terus berkembang Seseorang mungkin saja memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam suatu hal tetapi ia merasa tidak nyaman ketika diminta melakukan tugas lainnya.

Contoh: seseorang yang biasa dan memiliki kemampuan menulis diminta untuk berbicara didepan umum.*Self efficacy* dipengaruhi oleh orang lain Pandangan orang lain terhadap diri seseorang memiliki pengaruh terhadap evaluasi diri yang muncul.*Self-efficacy* merupakan variabel dapat dipengaruhi oleh banyak faktor Tingkat kepercayaan diri seseorang tergantung dari banyak faktor. Faktor tersebut dapat berupa hal yang bisa diraih masing-masing orang seperti pengetahuan dan ketrampilan.

b) *Optimism*

Terdapat banyak definisi dalam *psychological capital*, salah satunya adalah menurut Seligman (dalam Luthans,2007:90) yang mendefinisikan optimism sebagai suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi, serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Definisi lain mengenai *optimisme* adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap.

Penjelasan lebih lanjut dari Luthans(2007:93) mengenai orang optimis adalah orang yang akan beranggapan segala sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hal yang memang sengaja dilakukan dan berada dalam kontrol dirinya. Individu tersebut secara tidak langsung akan melihat segala sesuatu hal terjadidalam hidupnya secara positif dan apabila suatu hal yang negatif dalam hidupnya, individu akan terus bersikap positif dan apabila percaya akan masa depannya. Pada orang yang pesimistis, individu tidak akan perhatian pada hal yang positif dalam hidupnya bahkan individu hanya akan fokus pada beranggapan hal yang terjadi tersebut dikarenakan kesalahannya semata. Seseorang yang optimis menjadi lebih realistik dan fleksibel.

Hal tersebut dikarenakan optimisme dalam *psychological capital* tidak hanya digambarkan sebagai perasaan positif dan egois tetapi suatu

pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masalalu, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk (Luthans,2007:96). Individu dengan optimisme yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan memberikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terkait ketika dirinya mencapai kesuksesan (Luthans, dkk 2007:96). Penjelasan diatas menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki optimism akan mampu memandang permasalahan yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan menganggap hal negatif bukanlah hambatan untuk dirinya sehingga individu mampu untuk menghadapi masa depan.

c) *Hope*

Menurut (Luthans,2007:66), hope adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) *agency/willpower* (kekuatan keinginan) komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2) *pathways/waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan. Hal yang membuat hope berbeda dengan komponen lainnya adalah komponen hope memiliki pathway yang merupakan suatu perencanaan untuk mencapai tujuan, dan agency yang menjelaskan bahwa hope bisa diterapkan pada kehidupan sehari-hari.

Individu yang memiliki hope, akan memiliki kemampuan untuk mencari jalan alternatif dalam menyelesaikan permasalahan hidupnya sehari hari meskipun individu mengalami berbagai hambatan. Luthans,(2007:68) menyatakan bahwa ada beberapa cara yang bisa

dilakukan untuk meningkatkan hope pada diri seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah goal-setting. Seseorang perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya sehingga dapat mengetahui apa yang dituju dan cara yang perlu dilakukan untuk mencapainya.

Selain itu, individu tersebut perlu melakukan stepping untuk meningkatkan hope dalam dirinya. Stepping itu sendiri merupakan suatu cara untuk menjabarkan setiap langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Hal terakhir yang dapat meningkatkan hope adalah *reward*. *Reward* mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga individu akan termotivasi untuk bekerja

d) *Resiliency*

Didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, dkk 2007). Seseorang yang memiliki kemampuan *resiliency* yang tinggi mampu untuk belajardan berkembang dari tantangan yang dihadapi. Masten dan Reed (Luthans,2007) mendefinisikan *resiliency* sebagai suatu fenomena dengan pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan beresiko. Masten dan Reed (Luthans,2007) menjelaskan bahwa perkembangan dari *resiliency* itu sendiri bergantung pada dua faktor yaitu *resiliency assets* dan *resilience risk*. *Resiliencyassets* adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif di masa yang akan datang dengan kriteria yang spesifik.

Resilience risk adalah sesuatu yang dapat meningkatkan keluaran yang tidak diinginkan, seperti pengalaman yang tidak mendukung perkembangan diri, contohnya seperti kecanduan alkohol, obat-obatan terlarang, dan terpapar trauma kekerasan. Hasil temuan Youssef dan Luthans (2005) menunjukkan bahwa resiliency memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerja dalam hal kepuasan, kebahagiaan, dan komitmen pada pekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa resiliency memiliki pengaruh yang positif terhadap perkembangan individu.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa keempat aspek dalam psychological capital yang sudah dijelaskan diatas seperti self-efficacy, optimism, hope dan resiliency bersifat saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga keempat aspek tersebut lebih baik apabila diukur sebagai satu kesatuan. Apabila psychological capital hanya dianalisis satu atau beberapa karakteristik saja, penelitian tersebut menjadi tidak memadai karena psychological capital tidak akan menjadi “psychological capital” apabila salah satu dari karakteristiknya tidak ada (Luthans, 2007).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi aspek-aspek *psychological capital*

a. Self efficacy

Menurut (Bandura, 2009) ada beberapa hal yang mempengaruhi *Self efficacy*, antara lain:

- Budaya Budaya

mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (beliefs), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang

berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

- Jenis Kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian (Bandura,2009:60) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola peranya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibanding dengan pria yang bekerja.

- Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

- Insentif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* inividu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang daat meningkatkan *self efficacy* adalah competent contingens incentive, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan seseorang.

- Status Atau Peran Individu Dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

- Informasi Tentang Kemampuan Diri

Individu akan memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

b. *Hope Weil* (2000)

Dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi harapan, yaitu:

- Dukungan Sosial Harapan memiliki kaitan erat dengan dukungan sosial. Dalam penelitiannya mengenai pasien yang menderita penyakit kronis (Releigh Weil, 2000) mengatakan bahwa keluarga dan teman pada umumnya diidentifikasi sebagai sumber harapan untuk penderita penyakit kronis dalam beberapa aktivitas seperti mengunjungi suatu tempat, mendengarkan, berbicara, dan memberikan bantuan secara fisik. (Hert,2000) mengidentifikasi pertahanan hubungan peran keluarga sebagai sesuatu yang penting bagi tingkat harapan dan coping. Sebaliknya, kurangnya ikatan sosial distribusikan sebagai hasil kesehatan yang lebih buruk seperti peningkatan morbiditas dan kematian awal. Individu

mengekspresikan perasaan tidak berdaya ketika mereka tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain.

- Kepercayaan Religius Kepercayaan religius dan spiritual telah diidentifikasi sebagai sumber utama harapan dalam beberapa penelitian. Kepercayaan religius dijelaskan sebagai kepercayaan dan keyakinan seseorang pada hal positif atau menyadarkan individu pada kenyataan bahwa terdapat sesuatu atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk situasi individu saat ini. Spritual merupakan konsep yang lebih luas dan terfokus pada tujuan dan makna hidup serta keterkaitan dengan orang lain, alam, ataupun dengan Tuhan (Reed weil,2000), (Releigh weil,2000) menyatakan bahwa kegiatan religius merupakan strategi kedua yang paling umum untuk mempertahankan harapan dan juga sebagai sumber dalam mendukung harapan pada pasien dengan penyakit kronis.
- Kontrol Mempertahankan kontrol merupakan salah satu bagian dari konsep arapan. Mempertahankan kontrol dapat dilakukan dengan cara tetap mencari informasi,menentukan nasib sendiri, dan kemandirian yang menimbulkan perasaan kuat pada harapan individu. Kemampuan individu akan kontrol juga dipengaruhi self efficacy (Venning Weil, 2000) yang dapat meningkatkan persepsi individu terhadap kemampuan akan kontrol. Harapan dapat dikorelasikan dengan keinginan dalam kontrol, kemampuan untuk menentukan, menyiapkan diri untuk melakukan antisipasi terhadap stress, kepemimpinan, dan menghindari ketergantungan. Penelitian menunjukkan bahwa harapan memiliki hubungan yang positif dengan

persepsi seseorang mengenai sumber internal dalam kontrol memiliki harapan bahwa mereka dapat mengontrol nasib mereka sendiri. Sebaliknya, individu yang memiliki sumber kontrol eksternal berharap untuk dikontrol oleh kekuatan atau paksaan yang berasal dari luar dirinya.

c. *Resiliency Everall* Robin(2006)

Memaparkan tiga faktor yang mempengaruhi *resiliency*, antara lain sebagai berikut:

- Faktor Individual Faktor individual meliputi kemampuan kognitif individu, konsep diri, harga diri, dan kompetensi sosial yang dimiliki individu. Keterampilan kognitif berpengaruh penting pada *resiliency* individu. Intelegensi minimal rata-rata dibutuhkan bagi pertumbuhan *resiliency* pada diri individu karena *resiliency* sangat terkait erat dengan kemampuan untuk memahami dan menyampaikan sesuatu lewat bahasa yang tepat, kemampuan membaca, dan komunikasi non verbal. *Resiliency* juga dihubungkan dengan kemampuan untuk melepaskan pikiran dari trauma dengan menggunakan fantasi dan harapan-harapan yang ditumbuhkan pada diri individu yang bersangkutan.

Delgado (LaFramboise Teresa D, 2006) menambahkan dua hal terkait dengan faktor individual, meliputi:

- a) Gender Gender memberikan kontribusi bagi *resiliensi* individu. Resiko kerentanan terhadap tekanan emosional, perlindungan terhadap situasi yang mengandung resiko, dan respon terhadap kesulitan yang dihadapi dipengaruhi oleh gender.

- b) Keterikatan dengan Kebudayaan Keterikatan dengan budaya meliputi keterlibatan seseorang dalam aktivitas-aktivitas terkait dengan budaya setempat berikut ketaatan terhadap nilai-nilai yang diyakini dalam kebudayaan tersebut. Resiliensi dipengaruhi secara kuat oleh kebudayaan, baik sikap-sikap yang diyakini dalam suatu budaya, nilai-nilai, dan standar kebaikan dalam suatu masyarakat.
- c) Faktor Keluarga Faktor keluarga meliputi dukungan yang bersumber dari orang tua, yaitu bagaimana cara orang tua untuk memperlakukan dan melayani anak. Selain dukungan dari orang tua struktur keluarga juga berperan penting bagi individu.
- d) Faktor Komunitas Faktor komunitas meliputi kemiskinan dan keterbatasan kesempatan kerja. Kemiskinan merupakan keadaan dimana terjadi ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat berlindung, pendidikan, dan kesehatan. Kemiskinan dapat disebabkan oleh kelangkaan alat pemenuh kebutuhan dasar, ataupun sulitnya akses terhadap pendidikan dan pekerjaan. Pada umumnya di negara Indonesia penyebab-penyebab kemiskinan diantaranya laju pertumbuhan penduduk, angkatan kerja, distribusi pendapatan dan pemerataan pembangunan, tingkat pendidikan yang rendah, kurangnya perhatian dari pemerintah. Keterbatasan kesempatan kerja merupakan suatu keadaan dimana kurangnya peluang setiap penduduk di suatu negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Keadaan tersebut dapat diakibatkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap suatu jenis pekerjaan tertentu. Faktor pendidikan juga

mempengaruhi setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Keterbatasan kesempatan kerja juga memicu munculnya pengangguran sebagai masalah sosial. Kemiskinan dan keterbatasan kesempatan kerja merupakan kategori masalah sosial ekonomi yang bersifat komunitas.

d. *Optimism*

Menurut para ahli ada beberapa faktor yang mempengaruhi optimism, yaitu (Idham, 2011)

- Pesimistik, sebagian orang mengatakan mereka mampu berpikir lebih positif namun pemikiran mereka terkadang terketuk oleh sifat pesimistik sehingga untuk merubahnya menjadi optimis dapat dimulai dari tindakan yang ditetapkan sendiri.
- Pengalaman bergaul dengan orang lain dan lingkungan sekitar membentuk kemampuan untuk mengagumi daya tarik yang dimiliki orang lain sehingga membantu mereka memperoleh optimisme.
- Prasangka, prasangka hanyalah prasangka, hal tersebut bisa menjadi fakta dan bisa pula tidak. Pesimis, prasangka dan pengalaman bergaul dengan orang lain menjadi faktor bagi seseorang untuk tidak larut dengan pesimis dan prasangka buruk mereka dan selalu berpusat pada pemikiran positif yang dapat membangunkannya

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi psychological capital adalah resiliency, hope, optimism.

4. Dampak dari *Psychological Capital*

Youssef dan Luthans (2007) melakukan penelitian untuk mengetahui efek dari Psychological Capital dimana memiliki hubungan dengan perilaku kerja yang diinginkan (yaitu performa kerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, serta komitmen organisasi). Temuan ini menunjukkan bahwa memang kapasitas kapasitas positif yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan tersebut, dimana didalamnya terdapat kepuasan kerja. Luthans, (2007). Hedissa (2010) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Psychological Capital dan kepuasan kerja sehingga semakin tinggi Psychological Capital partisipan maka berdampak pula semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Dalam penelitian Nafei (2015) menunjukkan bahwa dimensi *Psychological Capital* (*hope, resiliency, optimism, dan self efficacy*) memiliki hubungan yang positif dengan employee attitude (kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Dimilikinya *Psychological Capital* juga membuat karyawan lebih efektif dalam mencapai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan employee performance. Tingginya nilai *Psychological Capital* akan menyebabkan lebih banyak kepuasan, lebih banyak komitmen, dan kinerja yang tinggi dari karyawan. Hasil penelitian lain yaitu Avey (2010) menunjukkan bahwa *Psychological Capital* dapat meningkatkan Psychological Well-Being pekerja/karyawan. Penelitian Liwanto & Kurniawan (2015) menyatakan bahwa modal psikologi (*Psychological Capital*) secara keseluruhan dari karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan dengan kinerja individual karyawan. *Psychological Capital* seseorang menjadi

modal utama untuk membangun perilaku positif dalam bekerja. *Psychological Capital* dapat menjadi karakteristik seperti motif dan konsep diri sesuai konsep Spencer dan Spencer (Liwarto & Kurniawan, 2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian Hendarman (Liwarto & Kurniawan, 2015) yang menguji modal psikologi secara menyeluruh dengan kinerja karyawan pada perusahaan jasa dan manufaktur. Penelitian lain yang sejalan yaitu Soleha, (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam proses penyusunan anggaran maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan pegawai dengan tingkat partisipasi tinggi dalam anggaran akan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*), tingkat optimisme (*optimism*), tingkat harapan (*hope*), dan tingkat ketahanan (*resiliency*) yang tinggi pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa Psychological Capital merupakan sebuah variabel intervening yang memediasi hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan Kesimpulan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa variabel psychological capital atau psycap merupakan variabel yang apabila dimiliki oleh seseorang pekerja maka akan memberikan dampak yang positif dalam aspek pekerjaannya, seperti memiliki kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, *psychological well-being*, komitmen organisasi dan peningkatan kinerja.

5. Cara mengembangkan *psychological capital*

Cara Mengembangkan *Psychological Capital* atau modal psikologis seseorang dapat dikembangkan dan ditingkatkan berdasarkan masing-masing dimensinya.

a. *Hope Snyder*

Luthans & Jensen (dalam Luthans, Luthans, & Luthans, 2004)

menyampaikan cara mengembangkan harapan (hope) sebagai berikut:

- Mengatur dan mengklarifikasi target pribadi dan organisasi yang spesifik dan menantang.
- Melakukan “metode langkah” untuk memecah target menjadi sublangkah yang dapat diatur sehingga dapat menandai peningkatan dan membuat pengalaman langsung terkait setidaknya kemenangan dan kesuksesan kecil.
- Mengembangkan setidaknya satu alternatif atau jalan kemungkinan untuk target yang telah disusun dengan disertai rencana tindakan.
- Akui kesenangan dalam proses bekerja untuk menggapai target, dan jangan hanya fokus pada pencapaian akhir.
- Bersiap dan bersedialah untuk menekuni rintangan dan permasalahan.
- Bersiap dan terampil mengetahui kapan dan jalan alternatif mana yang bisa dipilih ketika rute utama menuju pencapaian target tidak lagi dapat dilakukan atau tidak lagi produktif.
- Bersiap dan pintar dalam mengetahui kapan dan bagaimana menarget kembali untuk menghindari jebakan atau harapan yang salah.

b. *Optimism*

Schulman (Luthans, 2004) menjelaskan langkah-langkah berikut :

- Identifikasi keyakinan menaklukkan diri ketika dihadapkan pada sebuah tantangan.
- Evaluasi keakuratan keyakinan.

- Sekali keyakinan yang tidak berfungsi secara normal tereduksi, ganti dengan keyakinan yang lebih membangun dan akurat yang telah dikembangkan.

c. *Resiliency Reivich & Shatte*

(Luthans, 2004) menjelaskan cara pengembangan resiliensi dengan tahapan berikut:

- Hindari jebakan pemikiran negatif ketika suatu hal mulai memburuk.
- Uji keakuratan keyakinan terhadap permasalahan dan bagaimana mencari solusi jitu.
- Tetapkan ketenangan dan kefokuskan ketika emosi dan stres menyerbu

d. *Self-Efficacy*

Confidence Self-efficacy atau kepercayaan diri dapat dikembangkan dengan memperhatikan pendekatan yang disusun Bandura (Luthans, 2004) sebagai berikut:

- Pengalaman ahli atau pencapaian performa. Hal ini sangat potensial untuk mengembangkan kepercayaan diri karena melibatkan informasi langsung terkait sukses. Bagaimanapun, pencapaian tidak secara langsung membangun kepercayaan diri. Proses situasional, seperti tugas yang kompleks, dan proses kognitif, seperti persepsi terhadap kemampuan seseorang, sama-sama berpengaruh terhadap perkembangan percaya diri.
- Pengalaman atas nama orang lain atau memperagakan Jika seseorang melihat orang lain seperti diri mereka berhasil dengan usaha yang dipertahankan, mereka akan mulai percaya bahwa diri mereka juga memiliki kapasitas untuk berhasil.

- Persuasi sosial Seorang individu yang kompeten dapat membantu mengembangkan kepercayaan diri orang lain dengan mempersuasi atau meyakinkan.
- Rangsangan atau motivasi fisik dan psikis Orang-orang sering kali bergantung pada apa yang mereka rasakan, baik secara fisik maupun psikis, untuk mengukur kapabilitas mereka. Bagaimanapun, kondisi fisik dan mental yang sempurna dapat menyebabkan tumbuhnya kepercayaan diri .

6.Kriteria *Psychological Capital* yang Baik

Untuk mengetahui apakah subjek memiliki *psychological capital* yang baik, terdapat kriteria yang dijadikan acuan yakni:

- a. Percaya diri, terdiri dari sifat yakin, mandiri, individualitas, optimisme, kepemimpinan, dan dinamis;
- b. Originalitas, terdiri dari sifat inovatif, kreatif, mampu mengatasi masalah baru, inisiatif, mampu mengerjakan banyak hal dengan baik, dan memiliki pengetahuan;
- c. Berorientasi manusia, terdiri dari sifat suka bergaul dengan orang lain, fleksibel, responsif terhadap saran/ kritik;
- d. Berorientasi hasil kerja, terdiri dari sifat ingin berprestasi, teguh, tekun, penuh semangat;
- e. Berorientasi masa depan, terdiri dari sifat visioner dan memiliki persepsi yang tajam;
- f. Berani mengambil resiko, terdiri dari sifat senang mengambil resiko dan menyenangi tantangan (Dewi, 2013).

D. Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement*

Robbins (2003) menjelaskan pegawai dikatakan memiliki *work engagement* yang tinggi dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk Instansi Pemerintah. Pegawai dengan *work engagement* yang tinggi akan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan peduli dengan jenis kerja itu. *Work engagement* dipengaruhi oleh *psychological capital*, dengan *psychological capital* yang tinggi maka pegawai akan memiliki sikap positif, kepercayaan diri yang tinggi, memiliki sikap optimisme, motivasi yang tinggi dan kemampuan untuk bangkit kembali jika mengalami kesulitan dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan Nugroho,(2013) yang menjelaskan bahwa *psychological capital* pada pegawai akan menimbulkan perilaku sikap percaya diri, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa sehingga apapun masalah yang muncul dalam pekerjaan dapat diatasi oleh pegawai.

Dengan adanya sikap tersebut maka akan mendorong pegawai untuk memiliki semangat dalam bekerja yang tercermin dalam *work engagement*. Dengan adanya sikap *Psychological capital* maka pegawai akan memiliki empat poin sikap *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Ketika bergabung menjadi satu keempat poin tersebut memiliki hubungan positif dengan perilaku Instansi Pemerintah yang baik.

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) *Psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, dicirikan dengan adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam melakukan tindakan untuk mencapai sukses

dengan atribusi yang positif (*optimism*) tentang sukses itu sendiri, yang mana sikap tersebut akan menunjukkan persistensi dalam mencapai sukses dengan kemampuan dan harapan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan dan ketika individu menghadapi masalah dan kesulitan, maka individu mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* akan mencerminkan kepercayaan diri yang tinggi, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa sehingga akan berdampak pada work engagement pada pegawai honor kantor bupati labuhanbatu utara.

Dalam penelitian ini, *psychological capital* dikaji berdasarkan teori Luthans, Youssef & Avolio, (2007). Sedangkan work engagement dikaji berdasarkan teori Schaufeli, Salanova, Roma. Gonzales, & Bakker, (2002). Kedua teori tersebut menjadi landasan utama peneliti dalam melakukan penelitian ini. Work engagement menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh Instansi Pemerintah di Pemerintahan. Banyak kalangan berpendapat bahwa work 20 engagement harus menjadi perhatian serius oleh negara agar pemerintah dapat berkembang dari dampak globalisasi saat ini. *Work engagement* (keterikatan kerja) adalah keterlibatan pegawai dalam meraih visi misi pemerintah.

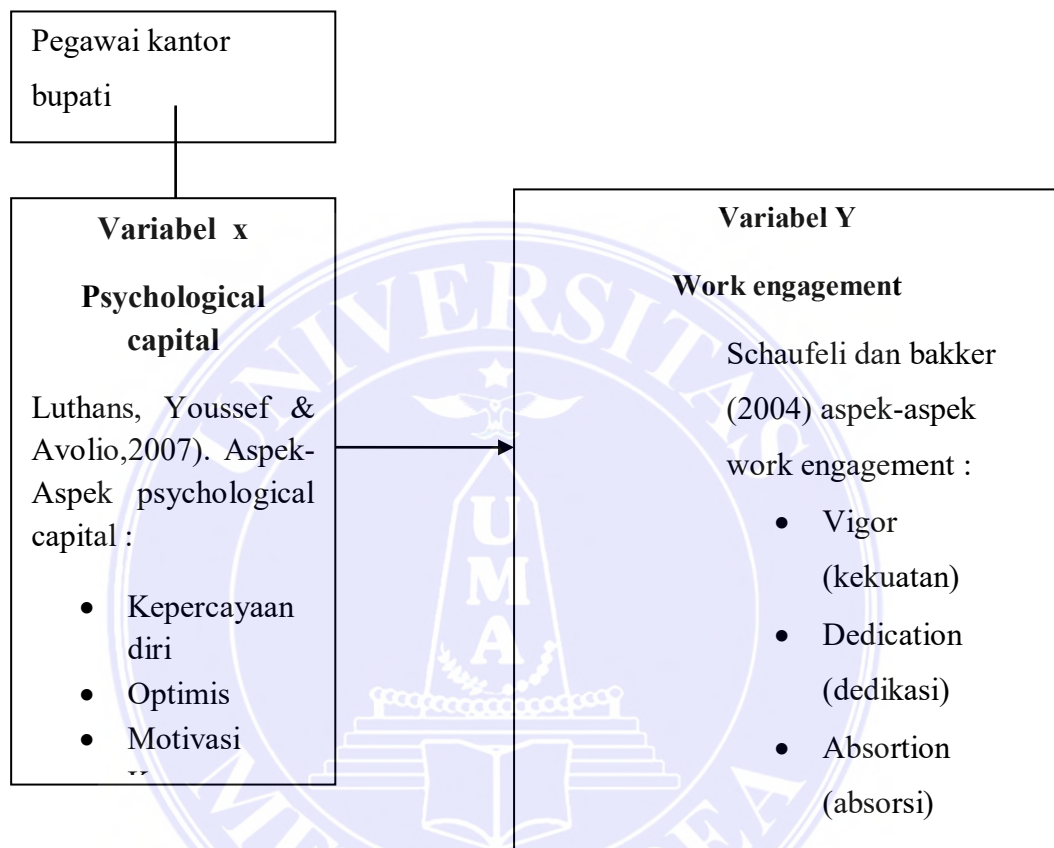
Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku positif yang ditunjukkan pegawai untuk pemerintah. Engagement di tempat kerja dikonsepsikan oleh May,(2004) sebagai pemanfaatan anggota internal Instansi Pemerintah ke dalam peran kerja mereka. Dalam engagement, seseorang bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional di dalam kinerjanya.

Work engagement yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Work engagement membuat seseorang merasa keberadaannya dalam Instansi Pemerintah atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau Instansi Pemerintah.



E. Kerangka Konseptual

Dengan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : "terdapat hubungan positif antara psychological capital dengan work engagement pada pegawai kantor bupati". Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah pula *work engagement* pada pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2003) adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut juga metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua variabel, yaitu :

Variabel terikat (X) (*dependent variable*) : *psychological capital*

Variabel bebas (Y) (*independent variable*) : *work engagement*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Psychological capital*

Psychological capital adalah kondisi psikologis yang bersifat positif dari individu yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Dan aplikasi mengenai kekuatan sumber daya positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur demi perkembangan performansi di tempat kerja. *Psychological capital* dapat dilihat dari beberapa

aspek seperti : *Self efficacy* (kepercayaan diri , *Optimism* (optimis), *Hope* (motivasi), *Resiliency* (kemampuan). Dibentuk dalam skala sehingga dapat menghasilkan skor untuk menunjukkan tinggi dan rendahnya *Psychological capital*.

2. *Work engagement*

Work engagement keadaan psikologis individu yang bersifat positif yang ditandai dengan usaha yang kuat secara fisik dan mental dalam bekerja serta perasaan terlibat yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerjadan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat. Yang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu *vigor* (kekuatan) *dedication* (dedikasi) *absortion* (absorsi) Dibentuk dalam skala sehingga dapat menghasilkan skor untuk menunjukkan tinggi dan rendahnya *Work engagement*.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah pns di kantor bupati labuhanbatu utara. Jumlah populasi dari pegawai yang sudah pns di kantor bupati labuhanbatu utara sebanyak 255 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti memakai Quota Sampling adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai

jumlah (kuota) yang diinginkan. Teknik ini jumlah populasi tidak diperhitungkan akan tetapi diklasifikasikan dalam beberapa kelompok. . Sampel yang digunakan antara lain pegawai yang sudah pns di kantor bupati labuhanbatu utara.Maka dari itu jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai dari jumlah totalnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarakan kepada seluruh sampel penelitian. Skala yang disebar berupa daftar pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa, adapun beberapa alasan penggunaan skala dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh (hadi,2002) sebagai berikut:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu dirinya sendiri
2. Hal yang dinyatakan peneliti kepada subjek adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpensi peneliti tentang keseluruhan pernyataan yang tertera sama dengan yang akan diajukan kepada subjek dan yang dimaksud oleh peneliti.

Skala yang akan disebarakan kepada sejumlah pegawai di kantor bupati labuhanbatu utara dengan rentang usia mulai 30 sampai dengan 40 tahun dan memiliki masa kerja yang berbeda beda. Dalam penelitian ini, peneliti menyusun dua jenis skala yaitu:

1 Skala Work engagement

Skala work engagement di buat sendiri oleh Peneliti yang mengacu pada teori yang di kemukakan oleh schaufeli dan bakker (2004). Skala tersebut harus

direvisi terlebih dahulu berdasarkan saran / komentar dari *expertjudgment* sebelum aitem tersebut digunakan. Sedangkan aitem yang dinyatakan “rendah” maka aitem tersebut dibuang tidak dapat digunakan. Berikut hasil *expertjudgment* masing – masing skala.

Skala yang digunakan dalam mengukur work engagement menghadapi skripsi ini adalah dengan menggunakan Skala yang digunakan dalam mengukur *work engagement menghadapi* skripsi ini adalah dengan menggunakan *Skala Likert* yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti (sugiyono 2014).

2 Skala psychological capital

Skala psychological capital di buat sendiri oleh Peneliti yang mengacu pada teori yang di kemukakan oleh luthans (2007). Skala tersebut harus direvisi terlebih dahulu berdasarkan saran / komentar dari *expertjudgment* sebelum aitem tersebut digunakan. Sedangkan aitem yang dinyatakan “rendah” maka aitem tersebut dibuang tidak dapat digunakan. Berikut hasil *expertjudgment* masing – masing skala.

Skala yang digunakan dalam mengukur psychological capital menghadapi skripsi ini adalah dengan menggunakan *Skala Likert* yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono 2014)

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003)

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *product moment* dari person, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang di peroleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor aitem dengan skor total harus signifikan berdasarkan ukuran statistik

tertentu, maka derajat korelasi dapat di cari dengan menggunakan koefisiensi dari person dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{n}}{\sqrt{\left(\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}\right)\left(\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan:

- r :Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel
- Σ_{xy} : jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh aitem) dengan variabel y.
- ΣX : Jumlah skor seluruh tiap aitem x.
- ΣY : Jumlah skor seluruh tiap aitem y.
- N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Analisis reliabilitas skala psychological capital dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1}\right)\left(1 - \frac{\Sigma \sigma_i^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pertanyaan
 $\Sigma\sigma$: Jumlah varian butir
 σ_t^2 : varian total

G.Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan *antara psychological capital dengan work engagement di kantor bupati labuhanbatu utara* .Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[\left(\sum y^2 \right) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel x.
 $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan tiap aitem y.
 $\sum x$: Jumlah skor seluruh tiap aitem x.
 $\sum y$: Jumlah skor seluruh tiap aitem y.
 $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x.

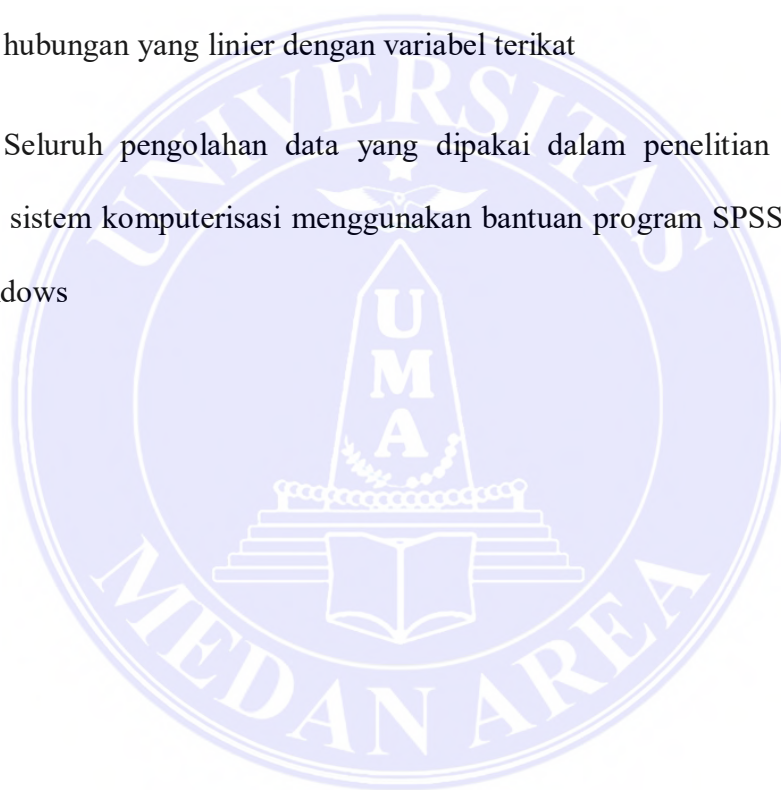
$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor y.

N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

Seluruh pengolahan data yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan dengan sistem komputerisasi menggunakan bantuan program SPSS version 17. 0 for windows



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological capital* dengan *Work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,843$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$ Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi *psychological capital*. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Koefisien determinan r^2 hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,710. Ini menunjukkan bahwa *Psychological capital* berdistribusi sebesar 71,00% terhadap *Work engagement*. Dengan demikian 29.00% faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work engagement* tergolong sedang dan juga *psychological capital* pada pegawai negeri sipil di kantor bupati labuhanbatu utara tergolong tinggi, hal ini didukung nilai rata – rata empirik diatas nilai rata – rata hipotetik dalam kurva normal dengan nilai rata – rata empirik *Work engagement* sebesar 44.106 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 50,000 adapun nilai SD nya sebesar 9.781. kemudian nilai empirik *psychological capital* sebesar 46.182, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 52,500 adapun nilai SD nya sebesar 12.643.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Kepada pegawai negeri sipil (pns)

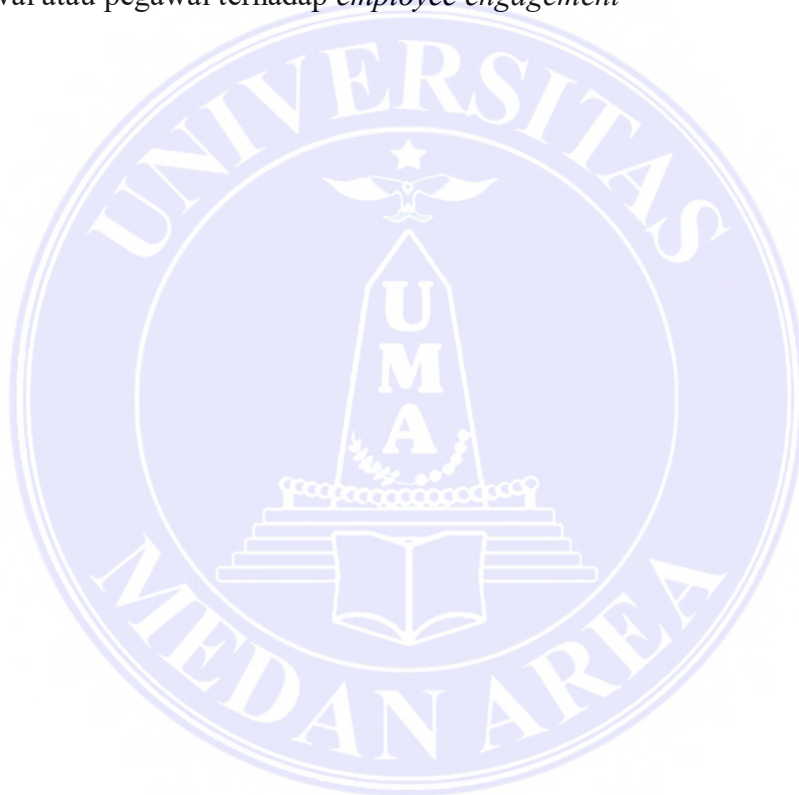
Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* pada pegawai negeri sipil. *work engagement* juga dapat mempengaruhi kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan dengan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Dan *work engagement* sebagai suatu tingkat komitmen seorang individu terhadap pekerjaannya dan juga seberapa keras ia berusaha dan seberapa lama mereka mampu bertahan sebagai bukti dari komitmen yang mereka miliki.

2. Kepada instansi

Dari hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* pada pegawai negeri sipil. *work engagement* pada pegawai negeri sipil khususnya dengan masa kerja yang sudah cukup lama sehingga instansi diharapkan untuk sebaiknya tetap berfokus dalam hal penempatan pegawai dalam keterkaitan pekerjaan yang cukup baik, dimana sebaiknya instansi memberikan diposisi yang tidak menuntut waktu dan tanggung jawab yang terlalu tinggi terhadap pegawai.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengkondisikan subjek penelitian ketika mengisi skala penelitian agar menghindari faktor ketidakseriusan dalam mengisi skala penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah subjek penelitian yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih representatif.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti aspek dari *work engagement* untuk mengetahui mana yang berpengaruh besar dari *employee engagement* terhadap pegawai atau pegawai terhadap *employee engagement*



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2004). Validitas dan reliabilitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2006). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Consiglio, G. A. (2018). Testing A Dynamic Model Of The Impact Of Psychological Capital. *Department Of Psychology, Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate - Employee Performance Relationship. *Journal Of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Bakker, Arnold. B. (2011). An Evidence-Based Model Of Work Engagement. *Current Directions In Psychological Science*, 265-269.
- Bakker, Arnold. B. & Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, Arnold. B. & Bal, Matthijs P. (2010). Weekly Work Engagement And Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 83, 189-206.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of Work Engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2002). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Journal Of Work & Stress*, 187-200.
- Dwi Ari Setyo Nugroho, E. M. (2013). Hubungan Antar psychological Capital Dengan Work. *Jurnal Psikologi Undip* 12, 192-200.
- Handayani, D. A. (2016). Hubungan Antara Work Engagement Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 58-68.
- Hanggani. (2017). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta, 91, 399-404.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 110-115.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Larson, M. (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*.

- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., And Avey, J. B. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal Of Organizational Behavior*, 29, Pp. 2319–2238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., And Avolio, B. J. (2007) *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., And Rawski, S. L. (2011) A Tale Of Two Paradigms: The Impact Of Psychological Capital And Reinforcing Feedback On Problem Solving And Innovation. *Journal Of Organizational Behavior Management*, 31, Pp. 333-350.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192-202.
- Ramdhan, A. (2019). *Hubungan Psychological Capital* . Semarang: Skripsi.
- Sugiyono (2014). “Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D”, Bandung: Alfabeta.
- 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. Doi : 10.1002/Job.248
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. Doi : <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Yuhanis Khalida A Rashid², S. A. (2019). Relationship Between Psychological Capital And Work Engagement. *Journal Of Research In Psychology 1(4); ISSN: 2664-9500 (Online)* , 6-12.
- Youssef, M. Carolyn & Luthans, Fred. (2005). Resiliency Development Of Organizations, Leader & Employee: Multi-Level Theory Building For Sustained Performance. *International Journal Of Oxford University*, UK, 3, 303-343.
- Youssef, M. Carolyn & Luthans, Fred. (2007). Positive Organizational Behavior In The Workplace: The Impact Of Hope, Optimism, And Resilience. *Journal Of Management, Universitas Nebraska, Lincoln*, 33(5), 774-800.
- Zhao, Z. (2009). The Study On Psychological Capital Development. *International Journal Of Psychological Studies*, 1(2).
- Zhao, Z. (2009). The Study On Psychological Capital Development *International Journal Of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.



LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN UJI COBA

1. Uji Coba Skala Work Engagement

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (Inisial) :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
.....

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

Umur : Tahun

Profesi :

Alamat :

Menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian :

Nama : MUTIARA SHAFIRA

NPM : 178600083

Fakultas : Psikologi

PETUNJUK Pengerjaan

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini. Kemudian kemukakan pilihan anda, apakah pernyataan pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda. Berilah tanda centang (lembar jawaban yang telah disediakan).

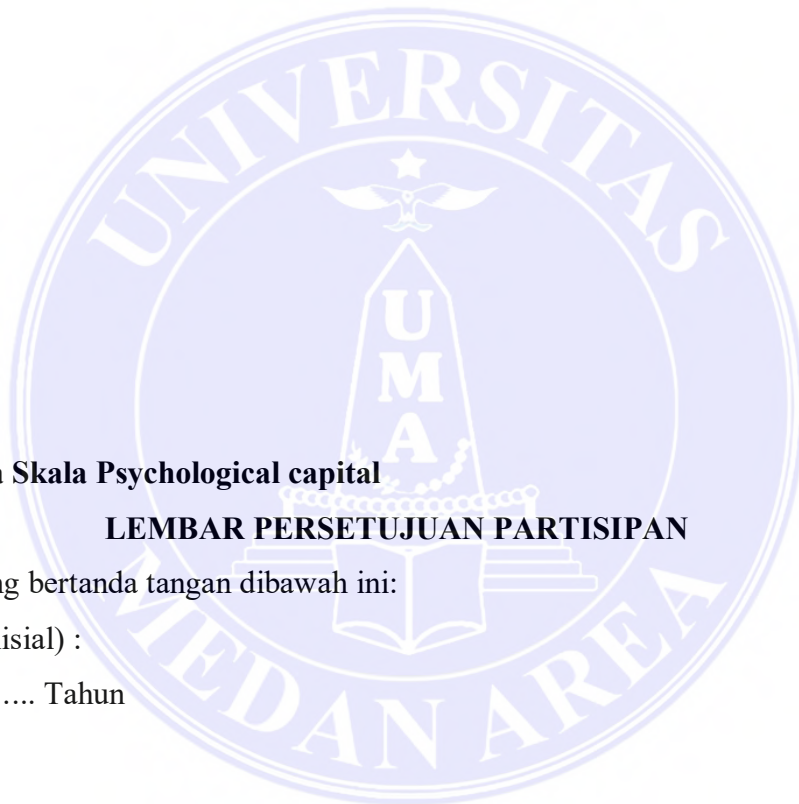
Adapun makna dari masing-masing skor adalah sebagai berikut :

- (SS) sangat sesuai : Jika pernyataan itu Sangat sesuai dengan anda
- (S) Sesuai : Jika pernyataan itu sesuai dengan anda
- (TS) Tidak sesuai : Jika pernyataan itu tidak sesuai dengan anda
- (STS) Sangat tidak sesuai : Jika pernyataan itu Sangat tidak sesuai dengan anda

ANGKET WORK ENGAGEMENT

NO	Pernyataan	SS	S	TS	ST S
1.	Segera menyelesaikan pekerjaan dengan baik	SS	S	TS	STS
2.	Jika ada tugas kerja akan diselesaikan dengan cepat	SS	S	TS	STS
3.	Ketika ada tugas yang harus diselesaikan, dapat menundanya terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
4.	Menunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan	SS	S	TS	STS
5.	Tertarik untuk mengerjakan tugas baru	SS	S	TS	STS
6.	Mampu mengerjakan tugas yang sulit	SS	S	TS	STS
7.	Cepat lelah saat melakukan pekerjaan				

8.	Mengeluh saat melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang cukup lama	SS	S	TS	STS
9.	Memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan	SS	S	TS	STS
10.	Jika diberikan tugas yang sulit tidak pernah mengeluh	SS	S	TS	STS
11.	Jika diminta untuk memberikan keterampilan cenderung menutup diri	SS	S	TS	STS
12.	Kemampuan terhadap pekerjaan kurang begitu seimbang	SS	S	TS	STS
13.	Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya	SS	S	TS	STS
14.	Berusaha bertindak secara konsisten saat bekerja	SS	S	TS	STS
15.	Cenderung menutup diri saat menerima tugas baru	SS	S	TS	STS
16.	Ketika diberikan tambahan tugas cenderung menundanya	SS	S	TS	STS
17.	Pekerjaan yang saya lakukan hari ini sangat baik sehingga memotivasi rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
18.	Pekerjaan yang ditekuni adalah hal yang menyenangkan	SS	S	TS	STS
19.	Cenderung menutup diri terhadap pekerjaan yang ditekuni	SS	S	TS	STS
20.	Pekerjaan yang dilakukan kurang begitu menarik	SS	S	TS	STS
21.	Saat bekerja sering lupa waktu karena terlalu menikmati pekerjaan	SS	S	TS	STS
22.	Merasa bahagia ketika bekerja terlalu intens	SS	S	TS	STS
23.	Mudah lelah saat bekerja sehingga kurang konsentrasi	SS	S	TS	STS
24.	Pekerjaan yang dilakukan terasa sangat lama	SS	S	TS	STS
25.	Bekerja sesuai target yang diharapkan	SS	S	TS	STS
26.	Melakukan pekerjaan dengan sungguh sehingga terdapat kepuasan tersendiri	SS	S	TS	STS
27.	Cenderung merasa kurang puas dengan hasil kerja yang dijalani	SS	S	TS	STS
28.	Bertindak semaunya saat bekerja	SS	S	TS	STS



2. Uji Coba Skala Psychological capital

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (Inisial) :

Umur : Tahun

Profesi :

Alamat :

Menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian :

Nama : MUTIARA SHAFIRA

NPM : 178600083

Fakultas : Psikologi

PETUNJUK Pengerjaan

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini. Kemudian kemukakan pilihan anda, apakah pernyataan pernyataan tersebut

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

sesuai dengan diri anda. Berilah tanda centang (lembar jawaban yang telah disediakan).

Adapun makna dari masing-masing skor adalah sebagai berikut :

- (SS) sangat sesuai : Jika pernyataan itu Sangat sesuai dengan anda
 (S) Sesuai : Jika pernyataan itu sesuai dengan anda
 (TS) Tidak sesuai : Jika pernyataan itu tidak sesuai dengan anda
 (STS) Sangat tidak sesuai : Jika pernyataan itu Sangat tidak sesuai dengan anda

ANGKET PSYCHOLOGICAL CAPITAL

NO	PERNYTAAAN	SS	S	TS	STS
1.	Dapat mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dalam melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
2.	Adanya semangat dalam melakukan aktivitas ketikab ekerja	SS	S	TS	STS
3.	Cenderung menunda pekerjaan yang dilakukan	SS	S	TS	STS
4.	Jika terdapat tugas kurang semangat menjalankanya	SS	S	TS	STS
5.	Mampu meningkatkan kualitas dan tanggung jawab pada diri	SS	S	TS	STS
6.	Dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
7.	Cenderung kesulitan memecahkan masalah	SS	S	TS	STS
8.	Cenderung merasa gagal dalam melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikan masalah	SS	S	TS	STS
10.	Mampu memberikan peningkatan dalam diri saat bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Cenderung kurang tepat ketika melakukan stepping dalam dirinya	SS	S	TS	STS
12.	Keingin untuk mencapai hasil kerja yang baik lebih sedikit	SS	S	TS	STS
13.	Mampu mengendalikan diri sendiri	SS	S	TS	STS
14.	Mampu menginterprestasikan keadaan dari dalam diri maupun	SS	S	TS	STS

	luar diri				
15.	Jika terdapat masalah cenderung emosi	SS	S	TS	STS
16.	Jika diberi beban dalam pekerjaan cenderung lelah	SS	S	TS	STS
17.	Mampu mengukur keadaan yang terjadi	SS	S	TS	STS
18.	Berusaha tenang saat dalam masalah	SS	S	TS	STS
19.	Cenderung merasa sedih saat mendapat masalah	SS	S	TS	STS
20.	Jika dalam masalah cenderung menutup diri dari orang lain	SS	S	TS	STS
21.	Mampu mengelola emosi baik yg positif maupun negatif pada diri	SS	S	TS	STS
22.	Mampu meningkatkan skill yang dimiliki	SS	S	TS	STS
23.	Cenderung tidak percaya diri	SS	S	TS	STS
24.	Kurang mampu memaksimalkan kemampuan sehingga hasil yang didapati kurang baik	SS	S	TS	STS
25.	Menilai bahwa pekerjaan sekarang akan menjadi kehidupan masa yang akan datang	SS	S	TS	STS
26.	Selalu berfikir positif terhadap pekerjaan yang dijalani	SS	S	TS	STS
27.	Jika diberikan perencanaan kerja cenderung menundanya	SS	S	TS	STS
28.	Menghiraukan selfreward	SS	S	TS	STS
29.	Mampu dalam meningkatkan tanggung jawab	SS	S	TS	STS
30.	Memiliki Kemampuan dalam mengarahkan motivasi	SS	S	TS	STS
31.	Jika diberikan kontribusi saat kerja cenderung menutup diri	SS	S	TS	STS
32.	Jika dapat tantangan baru saat bekerja cenderung untuk ditunda	SS	S	TS	STS
33.	Mampu mengontrol dan mengarahkan motivasi	SS	S	TS	STS
34.	Mampu melaksanakan tugas untuk mencapai keberhasilan	SS	S	TS	STS
35.	Keyakinan dalam diri cenderung kurang stabil	SS	S	TS	STS
36.	Motivasi dalam diri cenderung sulit dikembangkan	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN B

DISTRIBUTOR SKOR UJI COBA SKALA WORK ENGAGEMENT

NO	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	2	1	1	2	1	1	1	2	3
6	4	1	1	1	3	2	2	1	2	3
7	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2
10	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
11	3	2	2	1	3	3	4	4	2	2
12	4	2	1	2	3	2	2	2	3	4
13	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
14	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4
15	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2
16	4	2	2	1	3	2	2	2	3	3
17	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
18	4	1	3	1	3	3	3	2	2	3
19	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3
20	4	1	1	1	4	1	2	1	1	4
21	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
22	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3
23	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3
24	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2
25	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3
26	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

27	4	1	2	2	3	2	2	2	2	3
28	4	1	1	1	4	2	2	1	2	4
29	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
30	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
31	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
32	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3
33	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
34	4	2	4	2	1	2	3	4	2	2
35	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3
36	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4
37	4	2	2	1	3	2	3	3	3	3
38	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2
39	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2
40	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2
43	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
44	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3
45	4	3	4	2	4	4	2	2	4	3
46	4	1	1	1	4	1	2	1	1	4
47	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2
48	4	2	1	1	3	2	2	1	3	3
49	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3
50	4	1	2	2	3	2	1	1	3	3
51	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3
52	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2
53	4	3	1	2	3	2	3	3	2	3
54	4	2	4	1	3	2	2	2	2	3
55	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
56	4	1	1	1	4	1	2	1	2	4
57	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3
58	3	1	2	1	4	1	2	3	3	1
59	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3
60	4	2	3	2	4	2	1	2	2	2
61	4	2	1	1	2	2	2	1	2	4
62	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4
63	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2
64	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2
65	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2
66	4	1	3	2	3	1	3	2	1	2

WE11	WE12	WE13	WE14	WE15	WE16	WE17	WE18	WE19	WE20
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
2	3	4	2	2	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

2	2	1	4	2	2	4	4	1	1
1	2	2	4	2	2	4	4	1	2
2	2	3	3	3	1	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	2	2	4	2	2	3	3	2	2
2	2	2	4	2	2	3	3	2	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	1
2	2	2	4	2	2	3	3	2	2
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
1	1	1	4	1	1	4	4	1	1
2	2	2	3	2	2	3	3	1	2
2	2	2	4	2	2	3	4	2	2
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
2	3	2	4	3	2	3	3	2	3
1	2	2	3	2	1	4	4	1	2
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
2	2	2	3	2	2	3	4	2	2
2	3	2	4	1	1	2	3	2	3
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	1	2	3	3	2	2
2	2	2	3	2	2	1	4	2	3
1	2	3	3	1	2	2	2	2	1
1	2	1	4	2	1	4	4	2	2
3	3	1	2	3	3	1	3	3	4
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	4	2	3	2	3	2	3
2	2	3	3	1	2	2	2	2	3
2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
2	1	3	2	2	1	3	3	2	4
2	1	3	4	3	2	4	3	3	1
1	1	1	4	1	1	4	4	1	3
2	2	3	4	2	2	3	3	2	2
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
3	2	2	4	2	3	3	4	3	2
1	1	1	4	1	1	4	4	1	1
3	4	3	4	3	3	3	2	3	4
2	2	2	4	2	2	3	3	2	2
2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
3	3	4	3	3	3	4	4	4	2
1	4	1	4	1	1	4	4	1	1
2	2	2	2	3	3	4	3	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	2	4	2	2	3	4	2	2
1	3	2	2	1	2	3	2	2	2
2	2	2	4	2	2	3	2	3	2
2	2	1	4	1	1	4	4	1	2
2	2	3	4	2	2	3	3	2	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
1	2	3	4	3	1	4	4	1	2
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
1	2	2	4	1	1	3	3	1	1
2	2	3	4	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	4	2	1
2	2	3	4	2	1	3	3	2	2
1	3	3	4	1	1	4	4	1	1
3	2	3	4	2	1	3	4	2	2
2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
1	2	1	4	2	3	3	4	1	1

WE21	WE22	WE23	WE24	WE25	WE26	WE27	WE28
2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3
3	4	4	4	2	4	4	4
2	2	1	2	1	4	1	1
2	2	2	2	2	4	1	1
1	3	3	3	2	3	3	1
3	3	3	3	2	3	3	2
2	3	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	3	2	1
2	2	3	2	4	3	2	1
3	3	2	2	2	4	3	1
2	3	3	2	3	3	2	2
1	4	1	1	1	4	1	1
2	3	2	2	3	3	2	1
3	3	2	2	2	4	1	1
3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	2	3	3	4	2	2
3	4	2	1	2	4	2	1
2	2	3	3	3	3	2	3

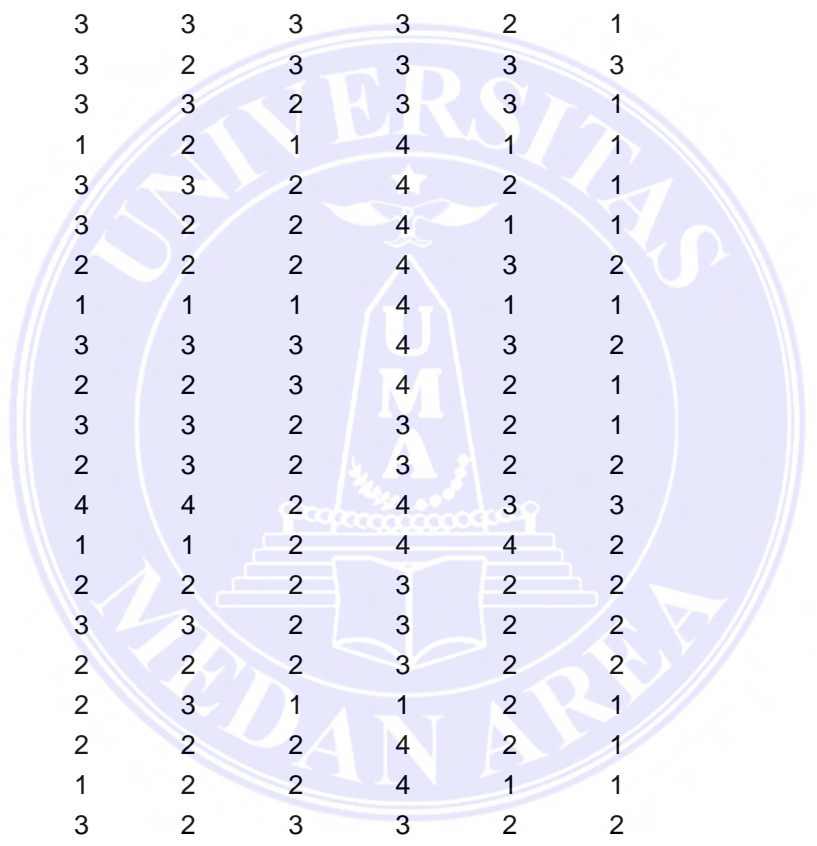
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21



2	2	2	3	2	3	2	2
3	3	2	2	2	3	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	4	3	3	4	3
3	3	2	3	2	1	4	3
3	3	3	2	2	3	1	2
2	4	1	2	2	4	2	1
3	3	1	3	2	2	4	3
2	2	3	3	2	2	2	3
2	2	3	3	3	3	2	1
2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	1
2	2	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	1
1	4	1	2	1	4	1	1
3	3	3	3	2	4	2	1
3	2	3	2	2	4	1	1
4	3	2	2	2	4	3	2
1	4	1	1	1	4	1	1
4	3	3	3	3	4	3	2
2	2	2	2	3	4	2	1
2	2	3	3	2	3	2	1
3	2	2	3	2	3	2	2
4	4	4	4	2	4	3	3
1	4	1	1	2	4	4	2
2	3	2	2	2	3	2	2
2	2	3	3	2	3	2	2
1	3	2	2	2	3	2	2
1	3	2	3	1	1	2	1
2	2	2	2	2	4	2	1
2	3	1	2	2	4	1	1
3	3	3	2	3	3	2	2
2	3	3	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	3	3	2
4	3	3	2	2	4	2	1
2	2	2	2	3	3	2	3
3	3	2	3	2	4	2	1
2	2	3	3	2	4	2	2
2	2	2	2	1	3	2	2
3	3	3	2	2	4	2	2
1	3	3	2	1	3	2	1
4	4	3	2	3	4	2	3
3	3	3	4	2	2	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

3	3	3	2	2	2	2	2
4	3	1	1	3	4	1	2

DISTRIBUTOR SKOR UJI COBA SKALA

PSYCHOLOGICAL CAPITAL

PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7	PC8	PC9	PC10	PC11	PC12
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3
3	1	1	2	1	4	2	1	4	1	1	1
4	3	1	1	3	4	2	2	3	1	3	2
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1
3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	1
2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1
2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
2	2	1	2	3	3	2	1	4	2	2	1
3	1	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
4	3	1	1	2	4	1	1	4	2	1	2
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
3	1	3	3	1	4	1	2	3	1	1	3
3	2	2	2	2	4	2	1	3	2	3	2
4	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2
4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1
3	2	4	4	2	2	4	3	1	2	3	3
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2

2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2
4	1	1	1	1	4	2	1	4	1	1	4
2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
3	2	2	3	2	4	2	1	3	2	2	2
3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1
4	2	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3
4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4
2	1	2	2	1	4	1	1	4	1	1	4
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
1	2	1	1	2	4	1	1	3	2	3	3
4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3
2	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	1
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1
2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3
3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	3
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
3	1	2	2	1	3	1	1	4	1	2	2
4	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3
3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	1
2	1	1	1	1	4	1	1	3	1	3	2
4	1	2	2	1	4	3	2	4	1	2	2
2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	1

PC13	PC14	PC15	PC16	PC17	PC18	PC19	PC20	PC21	PC22	PC23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
2	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1
2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2

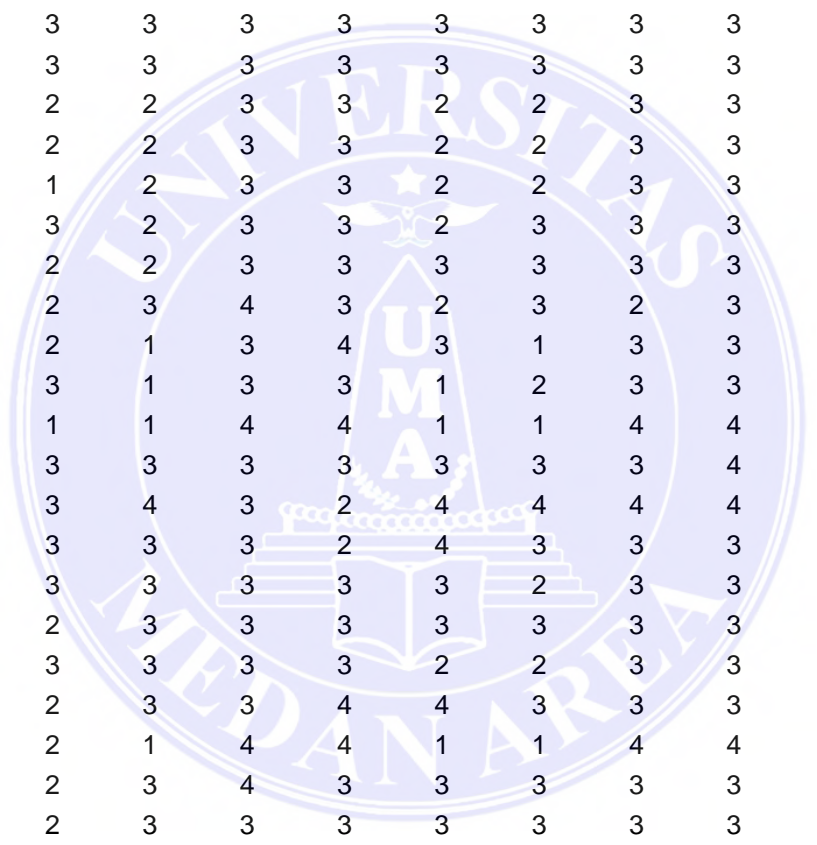
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21



3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	2	2	3	3	2	2	4	4	2
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2
1	3	2	2	4	4	2	2	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
1	2	2	3	4	3	2	3	2	3	1
2	4	2	1	3	4	3	1	3	3	3
2	4	3	1	3	3	1	2	3	3	1
1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1
2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4
1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4
1	4	2	1	4	4	1	1	4	4	1
2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1
2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4
1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2

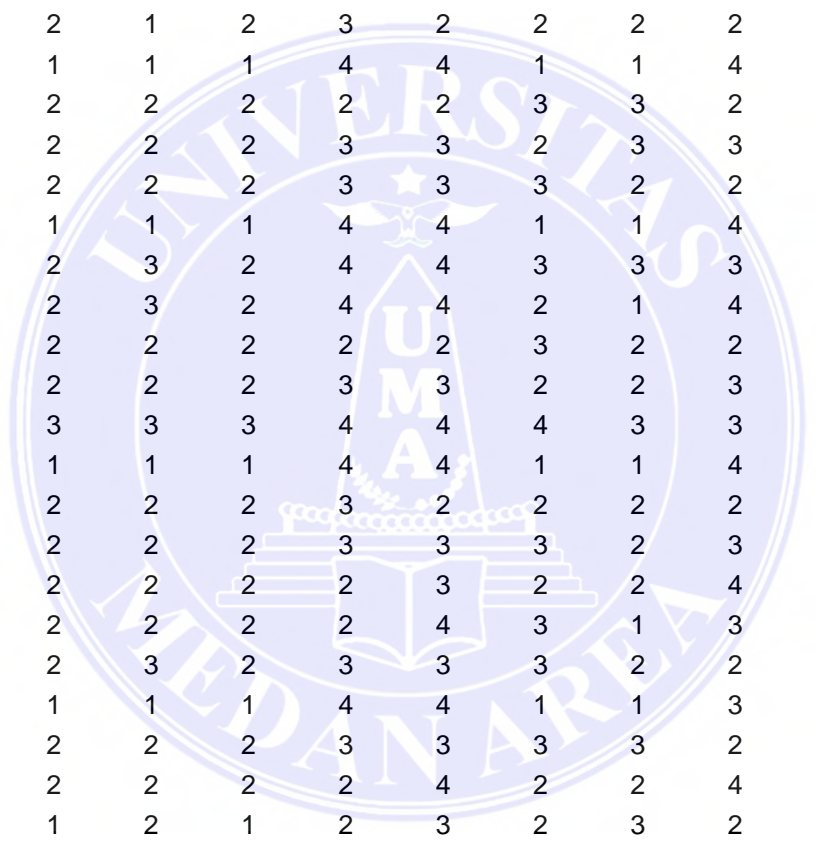
2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
1	4	4	1	3	4	1	1	3	3	1
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	1
2	4	4	2	3	4	2	2	3	4	2
1	4	2	1	3	3	3	3	3	3	1
2	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2
2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1
2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1
1	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4
4	4	4	1	3	4	1	1	4	4	3

PC24	PC25	PC26	PC27	PC28	PC29	PC30	PC31	PC32	PC33
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1	4	3	1	1	4	4	1	1	4
2	3	1	2	1	4	4	2	2	4
2	4	3	2	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	2	1	2	3	2	2	2	2
2	4	3	2	2	3	3	2	2	3
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
2	4	2	2	2	4	3	2	2	3
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
1	4	1	1	1	4	4	1	1	4
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
2	3	2	2	2	3	3	2	1	3
1	1	1	1	1	4	4	1	2	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
2	4	2	1	2	3	3	2	2	3
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
2	4	2	2	2	3	3	2	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
3	3	1	3	1	3	2	3	1	3
2	4	2	1	2	3	3	1	2	4
2	3	2	1	2	3	3	3	2	3
1	4	1	1	1	4	4	1	3	4
3	3	2	3	2	1	2	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	1	2	1	2	2	3	2	3
3	1	2	2	2	3	3	2	2	3
3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
4	4	2	1	2	3	2	2	2	2
1	4	1	1	1	4	4	1	1	4
3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
1	4	1	1	1	4	4	1	1	4
3	3	2	3	2	4	4	3	3	3
3	2	2	3	2	4	4	2	1	4
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
1	4	1	1	1	4	4	1	1	4
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
3	3	2	2	2	2	3	2	2	4
3	3	2	2	2	2	4	3	1	3
3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
2	3	1	1	1	4	4	1	1	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
2	3	2	2	2	2	4	2	2	4
1	2	1	2	1	2	3	2	3	2
1	4	2	1	2	3	4	2	2	3
2	2	2	2	2	4	3	2	2	3
2	1	1	2	1	3	3	1	1	3
2	4	2	2	2	4	4	2	2	4
3	4	2	1	2	3	4	2	2	4
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
1	3	1	1	1	4	4	1	1	3
3	2	1	2	1	4	4	2	2	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
1	4	4	1	4	4	4	1	1	4



LAMPIRAN C

HASIL UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

/VARIABLES=PC1 PC2 PC3 PC4 PC5 PC6 PC7 PC8 PC9 PC10 PC11 PC12 PC13 PC14 PC15 PC16
PC17 PC18 PC19 PC20 PC21 PC22 PC23 PC24 PC25 PC26 PC27 PC28 PC29 PC30 PC31 PC32 PC33

/SCALE('PC') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes	
Output Created	25-JUN-2021 10:42:52
Comments	
Input	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	66
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=PC1 PC2 PC3 PC4 PC5 PC6 PC7 PC8 PC9 PC10 PC11 PC12 PC13 PC14 PC15 PC16 PC17 PC18 PC19 PC20 PC21 PC22 PC23 PC24 PC25 PC26 PC27 PC28 PC29 PC30 PC31 PC32 PC33 /SCALE('PC') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.07

[DataSet0]

Scale: PC

Case Processing Summary

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC1	81.0303	152.091	.115	.907
PC2	81.7424	139.425	.769	.896
PC3	81.8182	145.290	.500	.901
PC4	81.7727	146.671	.432	.902
PC5	81.7727	139.378	.787	.896
PC6	80.6212	156.485	-.117	.909

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

PC7	81.6061	142.981	.629	.898
PC8	81.8182	143.597	.595	.899
PC9	80.6818	154.836	-.007	.907
PC10	81.8636	139.350	.828	.895
PC11	81.5909	146.215	.472	.901
PC12	81.5303	144.961	.452	.901
PC13	81.8030	139.299	.832	.895
PC14	80.7727	156.209	-.093	.909
PC15	81.5000	145.762	.430	.902
PC16	81.3788	141.377	.646	.898
PC17	80.6515	153.646	.104	.905
PC18	80.6667	157.610	-.204	.909
PC19	81.3485	143.092	.532	.900
PC20	81.3636	143.497	.565	.899
PC21	80.6818	152.374	.180	.905
PC22	80.5758	151.079	.263	.904
PC23	81.5303	139.268	.667	.897
PC24	81.4394	140.619	.659	.898
PC25	80.6818	151.759	.148	.906
PC26	81.8030	141.914	.702	.897
PC27	81.8333	140.141	.742	.896
PC28	81.8636	139.350	.828	.895
PC29	80.6667	150.995	.201	.905
PC30	80.6667	151.610	.160	.906

PC31	81.5758	140.063	.694	.897
PC32	81.6818	141.697	.640	.898
PC33	80.8182	154.090	.024	.908

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.8485	155.084	12.45329	33

RELIABILITY

/VARIABLES=WE1 WE2 WE3 WE4 WE5 WE6 WE7 WE8 WE9 WE10 WE11 WE12 WE13 WE14 WE15 WE16 WE17 WE18 WE19 WE20 WE21 WE22 WE23 WE24 WE25 WE26 WE27 WE28

/SCALE('WE') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL

Reliability

Notes

Output Created	25-JUN-2021 10:46:54
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=WE1 WE2 WE3 WE4 WE5 WE6 WE7 WE8 WE9 WE10 WE11 WE12 WE13 WE14 WE15 WE16 WE17 WE18 WE19 WE20 WE21 WE22 WE23 WE24 WE25 WE26 WE27 WE28	
		/SCALE('WE') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: WE

Case Processing Summary

	N	%
Valid	66	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	28

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	64.8333	92.756	-.189	.870
WE2	66.3485	81.769	.677	.848
WE3	66.2273	80.486	.576	.850
WE4	66.5152	80.654	.669	.847
WE5	65.2424	89.663	.060	.864
WE6	66.2424	80.125	.760	.845
WE7	66.0606	83.750	.519	.853
WE8	66.1667	81.864	.531	.852
WE9	65.9848	84.723	.459	.854
WE10	65.5303	91.730	-.102	.869
WE11	66.4091	82.061	.706	.848
WE12	66.1061	84.404	.478	.854
WE13	66.0303	83.999	.459	.854
WE14	65.0152	93.277	-.214	.872
WE15	66.2879	82.362	.654	.849
WE16	66.2879	81.685	.623	.849
WE17	65.3030	91.691	-.098	.870
WE18	65.1515	91.700	-.101	.869
WE19	66.2879	80.177	.762	.845

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

WE20	66.1364	81.873	.564	.851
WE21	65.9242	82.410	.505	.852
WE22	65.5303	88.838	.115	.863
WE23	65.9394	81.350	.628	.849
WE24	65.9091	82.207	.597	.850
WE25	66.1515	86.377	.343	.857
WE26	65.1212	91.524	-.086	.870
WE27	66.1061	81.789	.562	.851
WE28	66.5606	82.219	.555	.851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.3485	90.846	9.53131	28

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI, UJI LINIERITAS DAN KORELASI

D-1 UJI NORMALITAS

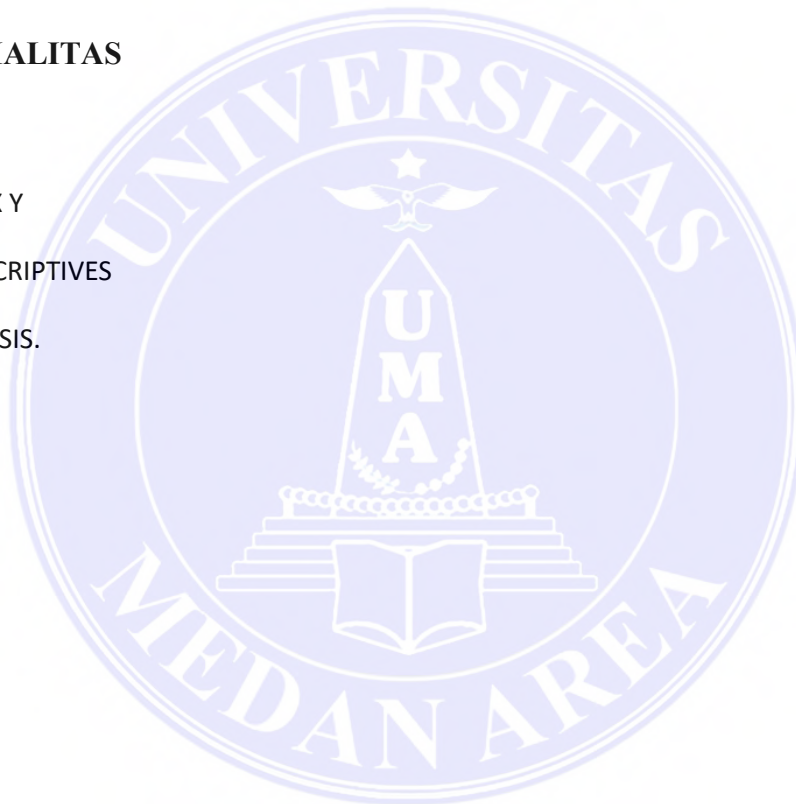
NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests



Notes

Output Created		25-JUN-2021 11:03:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>

	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.02
	Number of Cases Allowed ^a		157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
--	---	------	----------------	---------	---------

PC	66	46.1818	12.64292	21.00	81.00
WE	66	44.1061	9.78087	23.00	74.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PC	WE
N		66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.1818	44.1061
	Std. Deviation	12.64292	9.78087
	Absolute	.117	.090
Most Extreme Differences	Positive	.117	.090
	Negative	-.113	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.948	.730
Asymp. Sig. (2-tailed)		.330	.660

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

EXAMINE VARIABLES=X Y

/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

Explore

Notes	
Output Created	25-JUN-2021 11:03:25
Comments	
Input	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.

Syntax	EXAMINE VARIABLES=X Y /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:01.94 Elapsed Time 00:00:02.09

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PC	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%
WE	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

Descriptives

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

		Statistic	Std. Error	
PC	Mean	46.1818	1.55624	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	43.0738	
		Upper Bound	49.2898	
	5% Trimmed Mean	45.7121		
	Median	45.0000		
	Variance	159.843		
	Std. Deviation	12.64292		
	Minimum	21.00		
	Maximum	81.00		
	Range	60.00		
	Interquartile Range	11.25		
	Skewness	.494	.295	
	Kurtosis	1.092	.582	
	WE	Mean	44.1061	1.20394
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	41.7016	
		Upper Bound	46.5105	
5% Trimmed Mean		43.8165		
Median		44.0000		
Variance		95.666		
Std. Deviation	9.78087			
	Minimum	23.00		
	Maximum	74.00		

Range	51.00	
Interquartile Range	10.25	
Skewness	.464	.295
Kurtosis	1.084	.582

Extreme Values

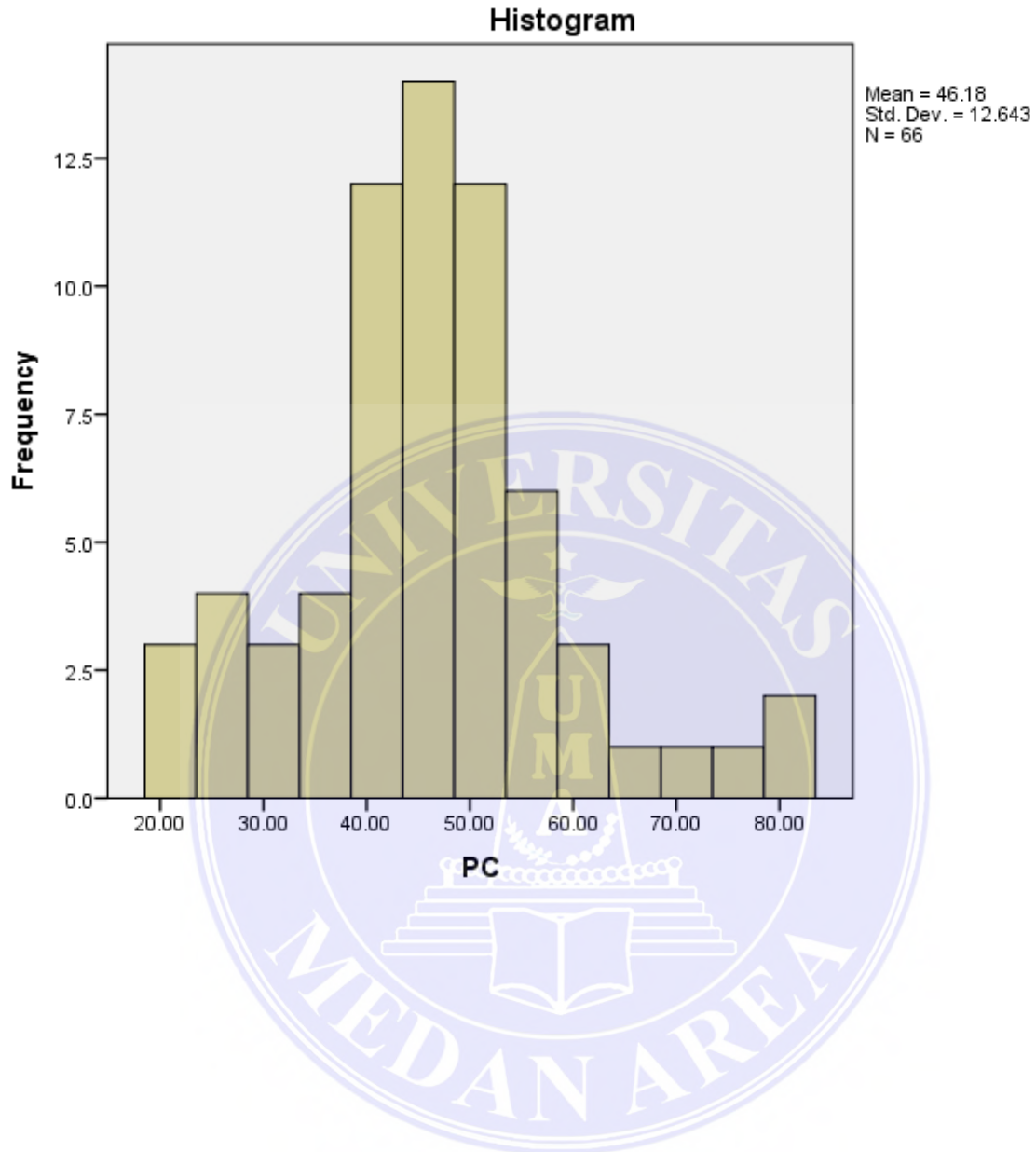
	Case Number	Value
PC	Highest 1	3 81.00
	2	30 79.00
	3	65 78.00
	4	4 73.00
	5	45 67.00
	Lowest 1	40 21.00
	2	14 21.00
	3	28 23.00
	4	46 26.00
	5	36 26.00 ^a
WE	Highest 1	4 74.00
	2	3 69.00
	3	45 65.00
	4	41 62.00
	5	8 58.00

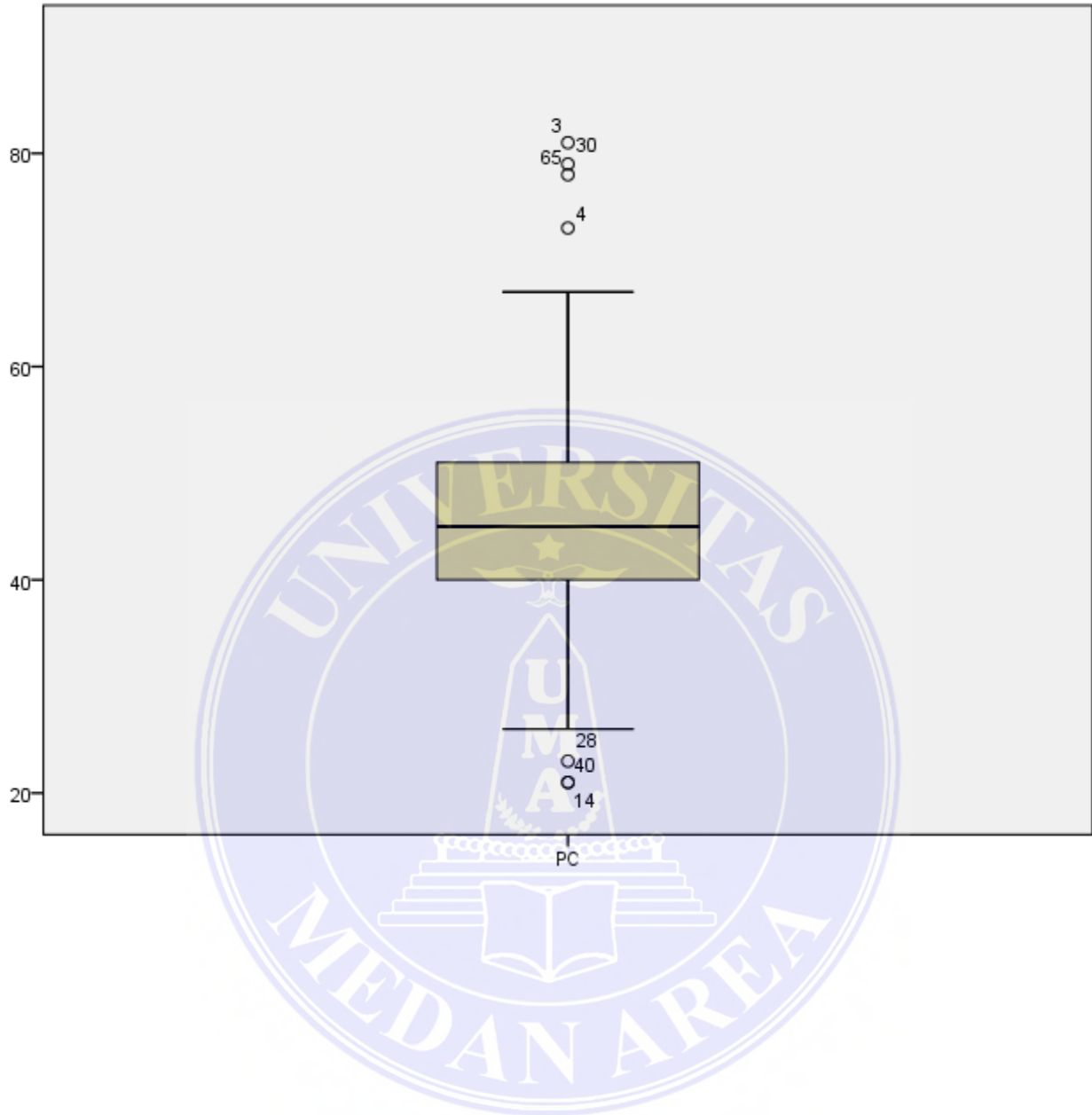
	1	40	23.00
	2	14	23.00
Lowest	3	36	27.00
	4	5	29.00
	5	52	30.00

a. Only a partial list of cases with the value 26.00 are shown in the table of lower extremes.

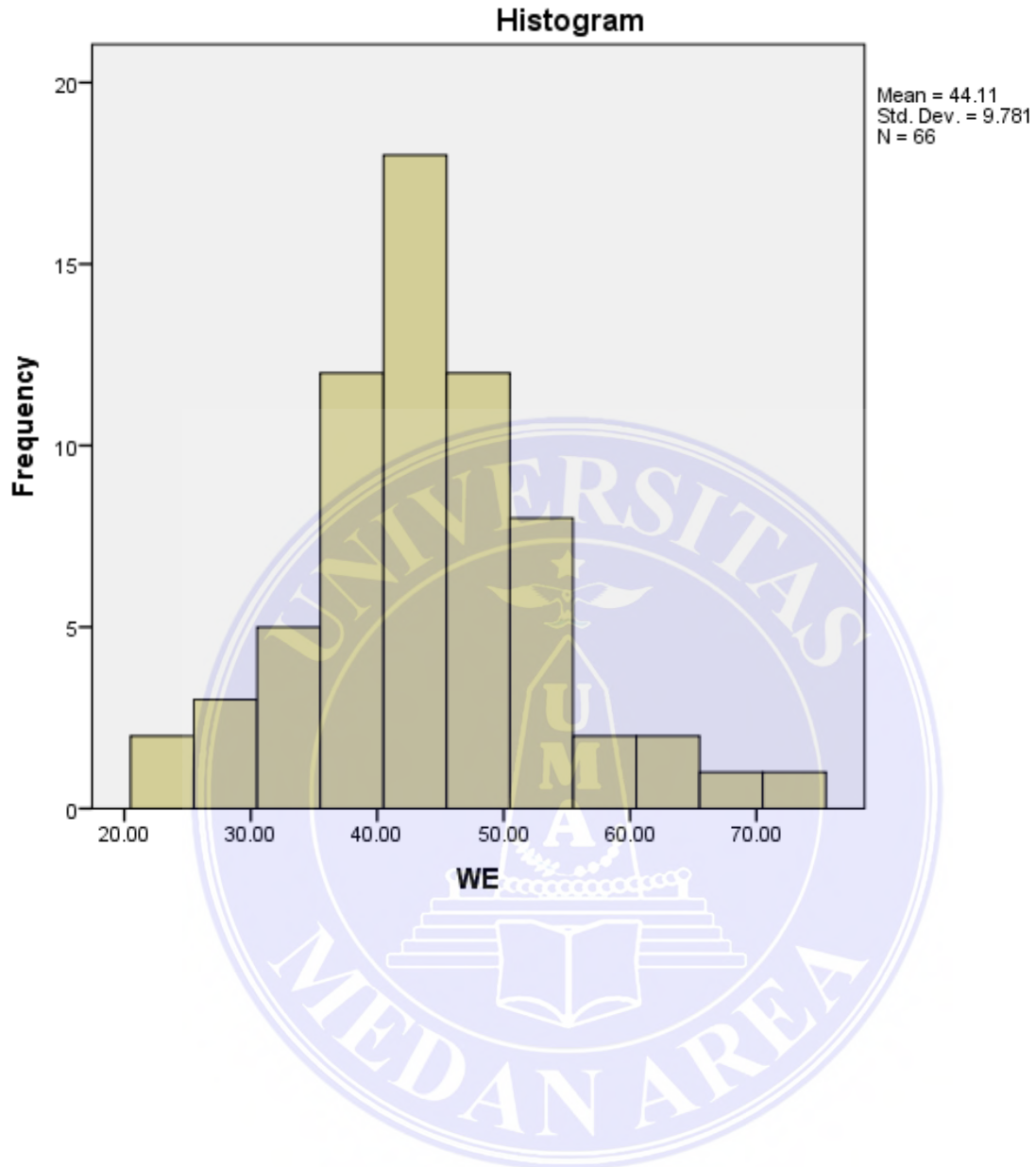
PC

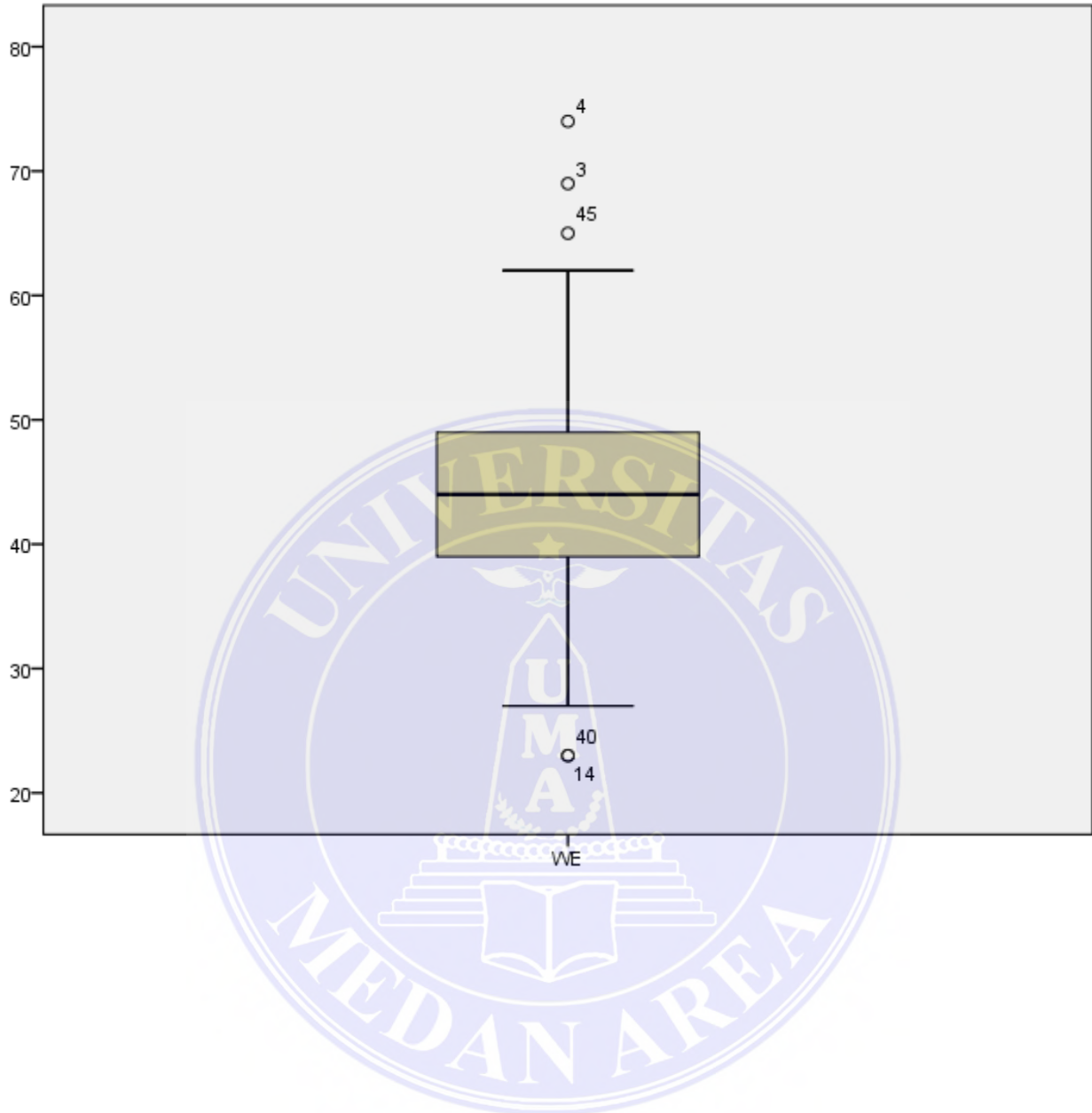






WE





D-2 UJI LINIERITAS DAN KORELASI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes	
Output Created	25-JUN-2021 11:04:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 66
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.

Syntax		MEANS TABLES=Y BY X	
		/CELLS MEAN COUNT STDDEV	
		/STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00	
	Elapsed Time	00:00:00.01	

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WE * PC	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

Report

WE

PC	Mean	N	Std. Deviation
21.00	23.0000	2	.00000
23.00	33.0000	1	.
26.00	29.0000	3	2.00000

28.00	30.0000	1	.
29.00	32.0000	1	.
32.00	37.0000	1	.
33.00	44.0000	1	.
37.00	41.0000	2	12.72792
38.00	38.5000	2	.70711
40.00	45.3333	3	6.11010
42.00	41.0000	5	4.84768
43.00	40.5000	4	2.64575
44.00	40.6000	5	2.40832
45.00	44.7500	4	6.34429
46.00	46.0000	2	4.24264
47.00	46.0000	1	.
48.00	39.0000	2	.00000
49.00	44.3333	3	2.51661
50.00	43.0000	2	2.82843
51.00	46.0000	5	3.39116
52.00	53.0000	1	.
53.00	55.0000	1	.
54.00	48.0000	4	3.55903
57.00	55.0000	1	.
58.00	62.0000	1	.
59.00	48.0000	1	.
60.00	56.0000	1	.

61.00	58.0000	1	.
67.00	65.0000	1	.
73.00	74.0000	1	.
78.00	51.0000	1	.
79.00	55.0000	1	.
81.00	69.0000	1	.
Total	44.1061	66	9.78087

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
(Combined)			5591.474	32	174.734
WE * PC	Between Groups	Linearity	4414.883	1	4414.883
		Deviation from Linearity	1176.591	31	37.955
	Within Groups		626.783	33	18.993
Total			6218.258	65	

ANOVA Table

			F	Sig.
(Combined)			9.200	.000
WE * PC	Between Groups	Linearity	232.443	.000
		Deviation from Linearity	1.998	.057
	Within Groups			

Total		
-------	--	--

Measures of Association

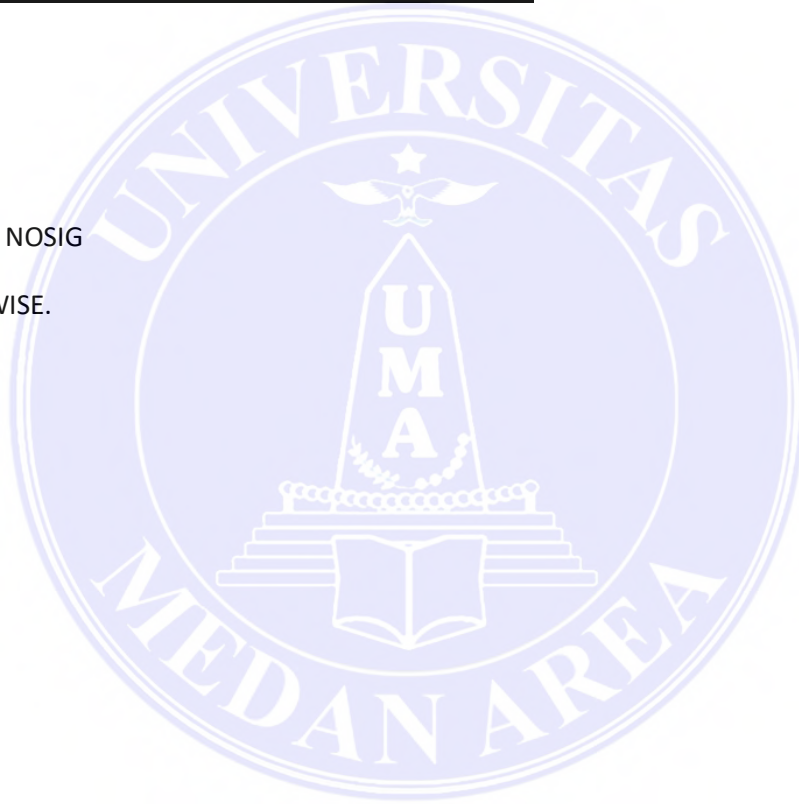
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WE * PC	.843	.710	.948	.899

CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.



Correlations

Notes

Output Created	25-JUN-2021 11:05:35	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=X Y
		/PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.12

[DataSet1]

Correlations

		PC	WE
	Pearson Correlation	1	.843**
PC	Sig. (1-tailed)		.000
	N	66	66
WE	Pearson Correlation	.843**	1

Sig. (1-tailed)	.000	
N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



LAMPIRAN E

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
JALAN JEND. SUDIRMAN TELP. 0624-92070
AEK KANOPAN- 21457

Aek Kanopan, 16 Juni 2021

Nomor : 010/810/Kesra/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pengambilan Data

Kepada
Yth : Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Medan Area
di-
Tempat

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 414/FPSI/01.10/IV/2021 tanggal 21 April 2021 perihal Pengambilan Data untuk Penelitian Tulisan Ilmiah dan Skripsi yang dimohonkan atas nama sebagai berikut :

Nama : Mutiara Shafira
NPM : 178600083
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : 'Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Bupati Labuhanbatu Utara'.

Dan benar nama yang dimaksud diatas telah selesai melakukan Penelitian pada tanggal 3 s/d 11 Mei 2021 dan 17 s/d 25 Mei 2021.

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi.

S.D SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESRA



NUR RAHMAN, S.Sos
PEMUDA TK.I
NIP.19720617 199203 1 002

Tembusan :

1. Bapak Bupati Labuhanbatu Utara
2. Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara
(sebagai laporan)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 414 /FPSI/01.10/IV/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 21 April 2021

Yth. Kepala Bagian Sekretariat
Kantor Bupati Labuhanbatu Utara
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Mutiara Shafira
NPM : 178600083
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Bupati Labuhanbatu Utara, Jl. Sudirman No. 27, Kel. Aek Kanopan, Kec. Kualuh Hulu, Kota Labuhanbatu Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Bupati Labuhanbatu Utara*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi Pemerintahan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

Dipindai dengan CamScanner

