

**HUBUNGAN ANTARA *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA ANGGOTA POLISI
DI POLRES SABANG PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

**DINDA SAFITRI
NIM. 200901102**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
AR-RANIRY BANDA ACEH
1446 H / 2024**

**HUBUNGAN ANTARA JOB SATISFACTION
DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA ANGGOTA
POLISI DI POLRES SABANG PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi**

Oleh:

DINDA SAFITRII

NIM. 20091102

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP.197609122006041001

Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198202092023212018

**HUBUNGAN ANTARA *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
ANGGOTA POLISI DI POLRES SABANG PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

DINDA SAFITRI

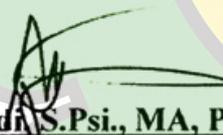
NIM. 200901102

**Pada Hari/Tanggal :
Rabu, 21 Agustus 2024
16 Safar 1446 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua

Sekretaris


Jasmadi, S.Psi., MA, Psikolog
NIP. 1976091220060041001


Vera Nova, S.Psi., M.Psi, Psikolog
NIP. 198202092023122018

Penguji I

Penguji II


Dr. Safrilayah, M.Si
NIP. 197004201997031001


Cut Rizka Aliana S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-
Raniry**



Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Dinda Safitri
NIM : 200901102
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 19 Agustus 2024
Yang Menyatakan,




Dinda Safitri
NIM. 200901102

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT serta bantuan dari semua pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Pada Anggota Polisi Di Polres Sabang Provinsi Aceh ”. Alhamdulillah skripsi ini telah selesai, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang selalu memberikan semangat berkorban terutama kepada Orang tua penulis yang selalu siap menyediakan segala kebutuhan penulis dan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moral maupun secara material. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberikan semangat dan arahan dalam proses akademik.

3. Ibu Misnawati, Ph.D selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan yang telah bersedia menjadi pendengar aspirasi dan membantu administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama yang telah membimbing mahasiswa dalam berorganisasi dan terus mengingatkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi yang terus memberikan semangat dan nasihat kepada mahasiswa untuk menyelesaikan perkuliahan dengan optimal.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Psikologi yang terus memotivasi mahasiswa untuk senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan dan meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Iyulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan dukungan kepada peneliti.
10. Seluruh *civitas academica* Fakultas Psikologi UIN Arraniry Banda Aceh yang telah mencurahkan ilmu-ilmu Psikologi yang sangat bermanfaat kepada seluruh mahasiswa.

11. Terimakasih kepada pihak Polres Kota Sabang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan kepada seluruh polisi yang sudah bersedia menjadi responden penelitian.
12. Teruntuk cinta pertama dan panutanku, ayahanda irkamarullah dan pintu surgaku ibunda hamdiah. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga mamak dan ayah sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
13. Terimakasih kepada kakak dan abang kandung saya, muhammad dandi irfandi dan fitria irdasari yang telah sangat membantu penulis, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis serta membantu secara materi kepada penulis. Terimakasih atas dukungan dan do'a yang telah diberikan.
14. Terimakasih kepada sahabat – sahabat saya sekaligus teman seperjuangan dalam mencapai gelar S.Psi, Hidayatunnisa Aifan, Tiara Maulidya, Siti Farida Maisun, izzatur Rayyan, Abdurrachman Halim, Ulil Abshar, Nur Intan Barlian dan Fitria Arifa yang senantiasa telah menemani saya dari awal perkuliahan sampai pada proses penyelesaian skripsi dan terimakasih telah saling memberikan semangat serta masukkan kepada penulis semoga kita dapat mencapai gelar S.Psi.

15. Terimakasih kepada anak beban pak amir sekaligus teman sedari SMP, Balqisa Olistia, Allya Taufiqah Fahira, Niswatul Maknunah, Siti Rahmah, Kamillatun Nuha, Fitri Rizky Maghfirah, Tazkiatun Nufus, Zuhra Al Qodri, Intan Maulita, Nuraini Putri dan Ina Safitri Desiana yang telah membersamai perjuangan pendidikan dari remaja sampai sekarang.

16. Dan terakhir kepada diri saya sendiri, Dinda Safitri terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih tetap memilih bertahan dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walaupun sering kali merasa gagal dan apa yang diusahakan belum berhasil. Terimakasih doet karena tidak memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi dan telah menyelesaikan semaksimal mungkin. Akhirnya masa – masa menjadi mayat hidup terlewati dengan baik, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan diri sendiri. Berbahagialah dimanapun berada, wet.

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

Peneliti,

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y Dinda Safitri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Keaslian Penellitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. <i>Work Engagement</i>	11
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	11
2. Aspek - Aspek <i>Work Engagement</i>	12
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	14
B. <i>Job Satisfaction</i>	17
1. Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	17
2. Aspek-Aspek <i>Job Satisfaction</i>	19
C. Hubungan <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Work Engagement</i>	22
D. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
1. <i>Job Satisfaction</i>	26

2. <i>Work Engagement</i>	26
D. Subjek Penelitian.....	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
1. Alat Ukur Penelitian	27
2. Uji Validitas	32
3. Uji Daya Beda Aitem	33
4. Uji Reliabilitas	33
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Prasyarat	35
2. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Persiapan dan Pelaksanaan penelitian	37
1. Administrasi Penelitian.....	37
2. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>) dan Pelaksanaan Penelitian.....	38
B. Deskripsi Sampel Penelitian.....	43
1. Data Demografis.....	43
C. Hasil Penelitian	51
1. Kategorisasi Data Penelitian	51
D. Uji Prasyarat.....	55
1. Uji Asumsi.....	55
2. Uji Hipotesis	56
E. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Skor Skala Favorable dan Skor Skala Unfavorable	28
Tabel 3. 2	Blue Print Skala Job Satisfaction	29
Tabel 3. 3	Blue Print Skala Work Engagement	31
Tabel 3. 4	Klasifikasi Reliabilitas Cronbach Alpha.....	35
Tabel 4. 1	Koefisien CVR skala Job Satisfaction.....	39
Tabel 4. 2	Koefisien CVR skala Work Engagement.....	40
Tabel 4. 3	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Job Satisfaction	40
Tabel 4. 4	Blue Print Akhir Skala Job Satisfaction.....	41
Tabel 4. 5	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Work Engagement	41
Tabel 4. 6	Blue Print Akhir Skala Work Engagement	42
Tabel 4. 7	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 8	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Agama	44
Tabel 4. 9	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Suku	45
Tabel 4. 10	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Asal Daerah.....	46
Tabel 4.11	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	47
Tabel 4. 12	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4. 13	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Bagian/Satuan/Seksi Pekerjaan	48
Tabel 4. 14	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi Jabatan	49
Tabel 4. 15	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pangkat.....	49
Tabel 4. 16	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Rentang Waktu Lamanya Bekerja.....	50
Tabel 4. 17	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Gaji.....	51
Tabel 4. 18	Deskripsi data penelitian skala Job Satisfaction.....	52
Tabel 4. 19	Data Kategorisasi Skala Job Satisfaction	53
Tabel 4. 20	Deskripsi Data Penelitian Skala Work Engagement.....	54
Tabel 4. 21	Data Kategorisasi Skala Work Engagement	55
Tabel 4. 22	Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4. 23	Uji Linieritas Hubungan Data	56
Tabel 4. 24	Hasil Uji Hipotesis	57

DAFTAR GAMBAR

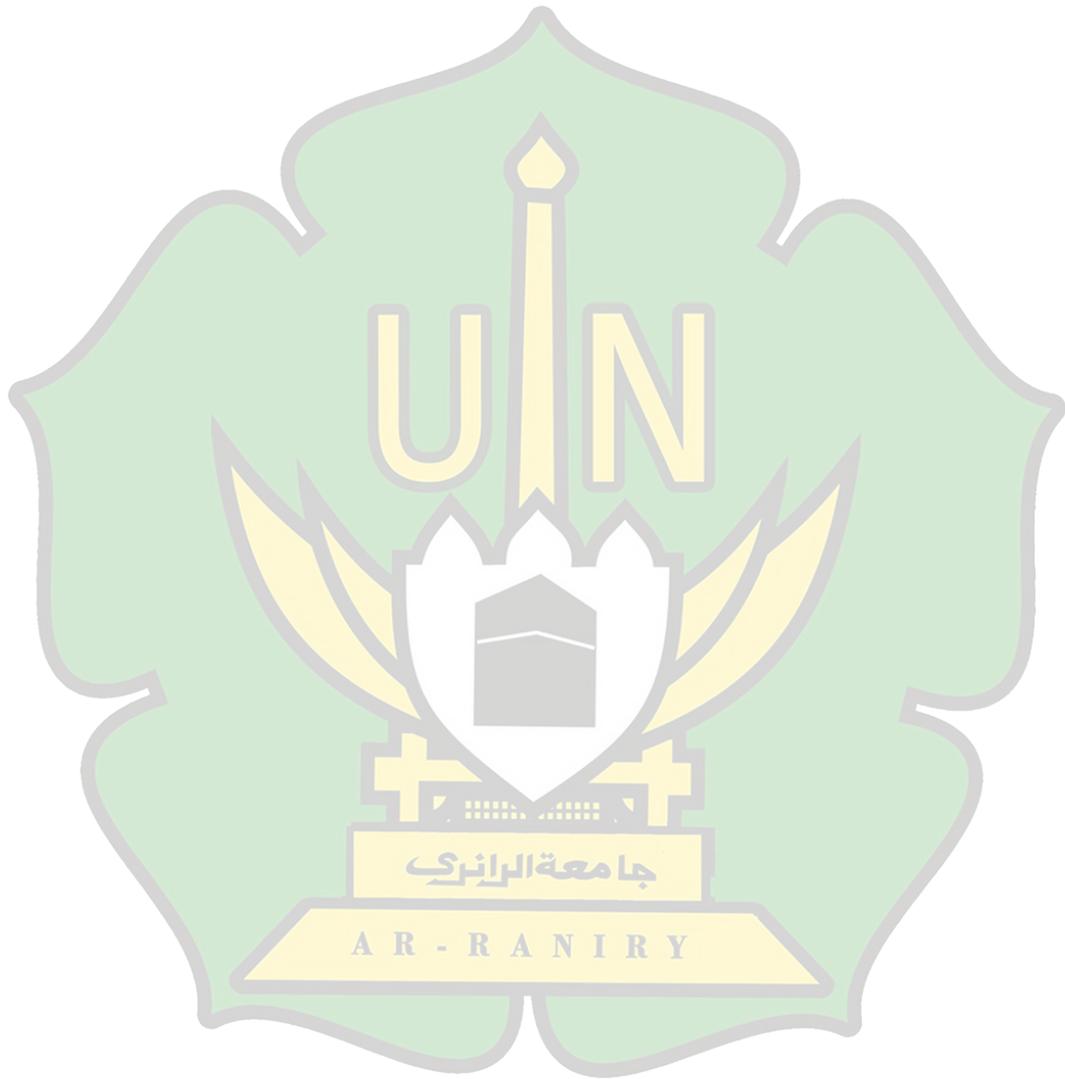
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Mengenai Pembimbing Skripsi	68
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR- Raniry	69
Lampiran 3 Surat Selesai Penelitian dari Tempat Penelitian	70
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian <i>try out</i>	71
Lampiran 5 Tabulasi Data Try Out Penelitian Work Engagement	78
Lampiran 6 Hasil Analisis Data Penelitian	90
Lampiran 7 Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Job Satisfaction & Work Engagement	90
Lampiran 8 Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 9 Tabulasi Penelitian Job Satisfaction	97
Lampiran 10 Tabulasi Penelitian Work Engagement	108
Lampiran 11 Hasil Analisis Data Penelitian	114
Lampiran 12 Riwayat Hidup	117





Hubungan Antara *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Pada Anggota Polisi Di Polres Sabang Provinsi Aceh

ABSTRAK

Work engagement pada anggota kepolisian sangat diperlukan agar dapat berkontribusi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kurangnya menyenangkan pekerjaan, fokus dalam pekerjaan, dan berkontribusi secara aktif terhadap pekerjaan merupakan ciri-ciri karyawan yang kurang *engaged* terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *job satisfaction*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada anggota polisi di Polres Sabang Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel pada penelitian ini 161 anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *accidental*. Alat ukur pada penelitian ini disusun oleh peneliti yaitu skala *job satisfaction* berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans dan skala *work engagement* berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar = 0,611 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini diterima. Hubungan kedua variabel menunjukkan hubungan kearah positif yakni semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin tinggi pula *work engagement* sebaliknya semakin rendah *job satisfaction* semakin rendah pula *work engagement*.

Kata kunci: *work engagement, job satisfaction, kepolisian*



جامعة الرانيري
AR - RANIRY

The Relationship Between Job Satisfaction and Work Engagement in Police Members at the Sabang Police Station, Aceh Province

ABSTRACT

Work engagement with police members is very necessary so that they can fully contribute to their work. Lack of liking work, focusing on work, and actively contributing to work are characteristics of employees who are less engaged in their work. One of the factors that affects work engagement is job satisfaction. The purpose of this study is to find out the relationship between job satisfaction and work engagement in police members at the Sabang Police Station, Aceh Province. This study uses a quantitative approach with a correlational method. The sample in this study is 161 police members at the Sabang Police Station, Aceh Province. Sampling in this study uses the probability sampling method with a simple random sampling technique. The measuring tools in this study were compiled by the researcher, namely the job satisfaction scale based on the aspects proposed by Luthans and the work engagement scale based on the aspects proposed by Schaufeli and Bakker. The results of the study showed that the value of the correlation coefficient (r) was = 0.611 with a significance value (p) of 0.000 so that the hypothesis proposed in this study was accepted. The relationship between the two variables shows a positive relationship, namely the higher the job satisfaction, the higher the work engagement, on the contrary, the lower the job satisfaction, the lower the work engagement.

Keywords: *work engagement, job satisfaction, police*

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah elemen krusial dalam semua aspek manajemen, terutama yang berkaitan dengan keberadaan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi baik dalam skala besar ataupun kecil bukan hanya diperoleh oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi selalu membutuhkan peran sumber daya manusia ataupun pekerja untuk dapat menjadi yang terbaik dalam dunia kerja dikarenakan faktor sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial sebagai penggerak untuk mempertahankan, mengarahkan, dan mengembangkan tempat kerja tersebut. Selain pekerja, sebuah organisasi juga perlu menyediakan lingkungan kerja yang efektif agar dapat bekerja sesuai dengan target organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi, baik yang besar maupun kecil, tidak hanya tergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bertanggung jawab merencanakan, melaksanakan, dan mengelola organisasi (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, sumber daya manusia sangat mementingkan pola pikir dari sifat manusia yang berbeda-beda satu sama lain sehingga

kekhususan inilah mengharuskan adanya perhatian lebih terhadap sumber daya ini dikarenakan mengatur manusia tidak semudah mengatur benda mati yang dapat diletakkan dan diatur sedemikian rupa sesuai keinginan atasan perusahaan atau instansi tersebut. Dalam sebuah instansi, pekerja harus diperlakukan sebagai individu utuh dengan berbagai cara agar mereka termotivasi untuk bekerja sesuai dengan aturan dan perintah yang ada tanpa merugikan instansi, perusahaan, atau diri mereka sendiri (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Bakker dan Leiter mengatakan bahwa sebuah organisasi mengharapkan karyawan untuk menunjukkan sikap antusias, inisiatif dalam pekerjaan, energi yang tinggi, dan keinginan untuk berusaha mencapai kualitas kinerja yang baik. Sebuah organisasi juga memerlukan karyawan yang energik dan berdedikasi. Pekerja dengan tingkat keterlibatan tinggi akan melampaui sekadar "cukup baik," berkomitmen pada tujuan, menggunakan kecerdasan untuk menentukan cara terbaik menyelesaikan tugas, memantau perilaku mereka sendiri, memastikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dan membuat keputusan untuk perbaikan jika diperlukan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi, energik dan berdedikasi pada organisasi adalah karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik (Prahara & Hidayat, 2019). Menurut Madyaratri dan Izati (2021) *work engagement* adalah sikap kerja seorang pekerja yang secara penuh terlibat dengan pekerjaannya yang bersifat positif. Menurut Osborne dan Hammoud *work engagement* merupakan salah satu topik yang sering dibahas dan banyak diperbincangkan

oleh peneliti dalam dunia perusahaan maupun organisasi karena peranan yang cukup besar dalam dunia kerja. Santosa memberikan gambaran atau karakteristik pekerja yang *engaged* adalah pekerja yang memiliki semangat dan gairah yang tinggi akan pekerjaannya dan memiliki emosi yang kuat terhadap tempat kerjanya dan selalu berusaha untuk menggapai kesuksesan (Madyaratri & Izzati, 2021). Manfaat *work engagement* bagi karyawan termasuk peningkatan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, sementara bagi perusahaan, manfaatnya adalah peningkatan produktivitas karyawan. (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Begitu juga halnya dengan tenaga kerja dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) yang membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *work engagement* yang baik agar dapat membantu institusi mencapai sebuah keberhasilan. Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah institusi yang independen dan langsung berada di bawah wewenang Presiden Republik Indonesia. POLRI memiliki suatu kewajiban untuk dapat melindungi masyarakat dari berbagai ancaman kemudian juga dapat mengayomi masyarakat sehingga pihak yang bertanggung jawab untuk dapat menegakan hukum serta dapat mengayomi masyarakat. Anggota POLRI berwenang sebagai aparatur negara untuk menegak hukum, memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam peran besar tersebut, salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh anggota polisi adalah menangani kasus kejahatan yang terjadi (Ruhunlela M, 2016).

Menurut kepala urusan Pembinaan dan Operasional (Kaur Bin Ops) Petugas sering menghadapi berbagai masalah saat menjalankan tugas, seperti tekanan dari pelapor yang terus menanyakan perkembangan kasus, sementara jumlah kasus yang ditangani terus meningkat setiap hari. Hal ini dapat menyebabkan munculnya emosi negatif, seperti ketidaknyamanan saat melakukan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) akibat ketidaksesuaian antara penyidik dan kuasa hukum (Septilla & Maryanti, 2019). Peristiwa - peristiwa tersebut membuat anggota kepolisian menjadi tidak disiplin yang mengakibatkan kasus selesai tidak dengan waktunya, kurangnya jumlah personel yang mengakibatkan beberapa anggota mendapatkan pekerjaan ganda di luar tugas pokoknya. Amzah berpendapat bahwa anggota polisi yang mengalami kelelahan, baik fisik maupun emosional, dapat menjadi cepat bosan, merasa letih dalam pekerjaan, dan cenderung kurang produktif (Madyaratri & Izzati, 2021). Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa orang anggota polisi di Resor Sabang. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa responden :

Cuplikan wawancara 1:

“Terkadang di beberapa waktu kalau lagi banyak kerjaan suka ga fokus sama pekerjaan dan susah untuk berkonsentrasi karena ngerjain tugas-tugas yang udah terlalu banyak jadi bingung sendiri” (Wawancara dengan Anggota polisi MDR,Lk, Wawancara via Whatsaap, 17 November 2023)

Cuplikan Wawancara II :

“waktu lagi bekerja pasti pernah merasa tidak antusias dengan

pekerjaan ga dapet aja feel tantangannya jadi nyelesain pekerjaan asal selesai aja“ . (Anggota polisi MDI, Lk, Wawancara personal, 17 November 2023)

Wawancara tersebut ditemukan bahwa responden terkadang susah berkonsentrasi ketika mengerjakan tugas yang sudah di luar jangkauan responden sehingga menyebabkan responden merasa lelah dalam kelelahan bekerja dan emosional seperti mengerjakan tugas-tugas ganda di luar tugas pokoknya dan responden terkadang merasa tidak antusias terhadap pekerjaannya sehingga menyebabkan responden menyelesaikan pekerjaan sebatas formalitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya adalah *job satisfaction*. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bailey, Madden, Alfes dan Fletcher mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *Job Satisfaction* (Manurung, Rahim, Tjahjana, Dwidienawati, & Saputra, 2021). *Job satisfaction* menurut indrasari (2017) ditentukan oleh sifat pekerjaan karyawan atau karakteristik organisasi di mana mereka bekerja. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh perbandingan antara apa yang pekerjaan berikan kepada mereka dan apa yang mereka kontribusikan kepada pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menjadikannya sebagai konsep yang menyeluruh. Seseorang bisa merasa puas dengan satu aspek pekerjaan namun tidak puas dengan aspek lainnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan juga oleh Ansari (2022) Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memiliki

hubungan positif dan signifikan. Keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan kerja, sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan mengurangi keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja akan lebih tinggi jika kepuasan kerja karyawan optimal dan menciptakan rasa nyaman bagi mereka.

Kemudian terdapat penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang telah diteliti yaitu pada penelitian Kuarniasih dan Andayani (2013), hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif, kuat, dan signifikan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. PG Asset Management. Artinya, semakin tinggi *job satisfaction* maka *work engagement* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *job satisfaction* maka *work engagement* juga akan semakin rendah.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *work engagement*. Berdasarkan hasil uraian di atas peneliti memilih meneliti “Hubungan Antara *Job Satisfaction* Dengan *Work engagement* Pada Anggota Polisi Di Polres Kota Sabang”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* Pada anggota polisi di Polres Kota Sabang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* Pada anggota polisi di Polres Kota Sabang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi tambahan sebagai referensi bagi pembaca yang sedang mencari info tentang psikologi khususnya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, atau lebih khusus lagi yang berkaitan dengan konsep *Job Satisfaction* dan *Work Engagement*

2. Manfaat Praktis

Berikut beberapa manfaat praktis yang dituju kepada :

a. Anggota polisi Polres Sabang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Anggota Polisi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dengan memahami konsep *Job Satisfaction* dan *Work Engagement* untuk dapat mencapai tujuan kantor tersebut.

b. Polres Sabang

Bagi Polres Sabang, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi kepolisian dan membantu organisasi dalam mengelola *Job Satisfaction* dan *Work Engagement* Anggota Polisi yang bekerja di Polres Sabang.

c. Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada beberapa studi sebelumnya yang memiliki tema kajian serupa, meskipun berbeda dalam karakteristik subjek, jumlah, dan variabel penelitian terkait hubungan yang diteliti. *Job satisfaction* dengan *work engagement* khususnya pada Anggota Polisi di Polres Sabang.

Penelitian terkait dan hampir sama dengan judul penelitian “Hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Di Pt. X.” yang dilakukan oleh Roseana dan Dewi (2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian ini mengambil seluruh karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap dan bekerja lebih dari satu tahun di divisi produksi sebanyak 165 karyawan sebagai populasi. Teknik analisis menggunakan korelasi pearson product moment. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diajukan peneliti adalah pada tempat yang ingin diteliti yaitu penelitian ini memilih tempat di PT sedangkan penelitian ini memilih tempat di Polres Sabang. Kemudian juga terdapat perbedaan pada jumlah populasi dan sampel yaitu penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel .

Selanjutnya penelitian ini berjudul “Hubungan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta” yang dilakukan oleh Saputra dan Bantam (2023). Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif korelasional dengan populasi seluruh karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terdiri dari 50 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Perbedaan pada penelitian ini

yaitu pada populasi dan sampel. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebagai populasi penelitian sehingga terdapat perbedaan teknik pengambilan sampel penelitian yaitu menggunakan teknik total sampling kemudian memiliki perbedaan pada tempat penelitian yaitu penelitian ini dilakukan di PT KI Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian yang berkaitan dengan *Job satisfaction* dan *Work engagement* telah dilakukan juga oleh Suleman (2020) dengan judul “Hubungan *Job Satisfaction* Dan *Work Engagement* Pada Karyawan Pt.X Di Kota Makassar”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dan mengambil keseluruhan populasi sebanyak 2491 *orang*. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel dan memiliki perbedaan lokasi.

Selanjutnya penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Di Kebun Sawit Hulu Ptpn Ii Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat” yang dilakukan pada oleh Ansari (2022). Subjek dalam penelitian ini adalah 46 karyawan PKWT atau karyawan kontrak di kebun sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat, yang bertugas dalam penanaman, pemanenan, dan pemupukan. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik Total Sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi spearman. Perbedaan penelitian ini adalah terdapat pada metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan 3 variabel kemudian

terdapat perbedaan pada salah satu variabel x nya, penelitian ini memilih keterikatan kerja sebagai variabel x nya sedangkan penelitian ini memilih *job satisfaction* sebagai variabel x nya dan memiliki jumlah populasi yang berbeda dengan penelitian yang ingin dilakukan peneliti.

Dibuktikan juga dengan penelitian yang berjudul “Gambaran *Work Engagement* Anggota Polri Polda Banten”. yang dilakukan oleh Nugroho (2021). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 2.146 orang dengan sampel berjumlah 100 orang anggota polri polda banten Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data menggunakan crosstab atau tabulasi silang dihitung menggunakan alat uji statistik SPSS. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada jumlah populasi dan sampel dan memiliki sebuah perbedaan dengan judul yang ingin diteliti oleh peneliti kemudian penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu “ *Work Engagement*”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang membedakan penelitian mengenai *job satisfaction* dan *work engagement* dengan penelitian di atas yaitu terletak pada subjek penelitian, salah satu variabel penelitian dan lokasi penelitian yang berbeda

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Work Engagement*

1. *Pengertian Work Engagement*

Work engagement juga disebut dengan keterlekatan kerja. Menurut Bakker (2011) *work engagement* berbeda dengan *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang di mana *work engagement* memiliki kenikmatan kerja (*dedication*) yang tinggi dengan kegiatan dalam aktivitas yang tinggi (*vigor, absorption*). Dalam artikelnya yang berjudul “*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*,” Kahn menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah komitmen anggota organisasi dalam menjalankan peran mereka sebagai pekerja, yang diekspresikan secara fisik, kognitif, dan emosional untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kahn melihat *work engagement* sebagai kondisi psikologis yang mendukung individu dalam menjalankan perannya dalam konteks sosial (Manurung, Rahim, Tjahjana, Dwidienawati, & Saputra, 2021).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan kebalikan dari *burnout* dikarenakan berbeda dengan mereka yang menderita kelelahan, pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki energi yang besar untuk dapat menjalani aktivitas mereka dengan baik dan mampu menangani tuntutan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya, Rezeki (2023) menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah bentuk keterikatan seorang karyawan dengan perusahaan

yang mengarah pada komitmen dan rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat dengan perusahaan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut Bakker dan Leiter bahwa *work engagement* adalah keterlibatan positif yang terhubung antara pekerja dan pekerjaan yang ditandai dengan kepuasan yang tinggi dengan tingkat energi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang. Schaufeli dan Bakker juga mengatakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari *work engagement* mengacu pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusiasme, fokus dan energi yang positif (Bakker & Leiter, 2010).

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah merupakan keadaan motivasional yang positif yang menunjukkan keadaan seseorang yang bekerja dengan adanya karakteristik yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

Berdasarkan definisi - definisi di atas maka peneliti memilih untuk menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker mengatakan *work engagement* adalah mengacu pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusiasme, fokus dan energi yang positif (Bakker & Leiter, 2010).

2. Aspek - Aspek Work Engagement

Schaufeli dan Bakker menjelaskan bahwa aspek – aspek dari *work engagement* dikategorikan menjadi 3 aspek, yaitu meliputi :

- a. *Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan pekerja yang memiliki tingkat energi yang tinggi dan mental yang kuat ketika bekerja.

Kemudian juga memiliki kemauan untuk berusaha yang gigih dalam pekerjaannya, dan ketekunan walaupun sedang dihadapkan oleh krisis atau masalah

- b. *Dedication* merupakan aspek yang dikategorikan dengan pekerja yang memiliki komitmen yang kuat untuk terlibat dalam pekerjaan, mengalami rasa penuh makna atas pekerjaan yang dimiliki, merasa antusias dan tersinspirasi untuk memahami atau mempelajari hal – hal yang berhubungan dengan pekerjaan, kemudian merasa bangga sekaligus memiliki tantangan atas pekerjaannya
- c. *Absorption* ditandai dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaannya dengan konsentrasi penuh dan serius, sehingga merasa bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan mereka.
(Bakker & Leiter, 2010).

Saputra, Sasmoko dan Abdinagoro juga menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki 4 dimensi yaitu

- a. Terlibat secara fisik (*physically engaged*) berarti kesiapan dan kemampuan untuk menggunakan kesehatan, kebugaran, dan daya tahan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Terlibat secara intelektual (*intellectually engaged*) mengacu pada kesiapan dan kemampuan untuk memanfaatkan kemampuan berpikir, kreativitas, dan konsentrasi dalam pekerjaan.
- c. Terlibat secara emosional (*emotionally engaged*) adalah kesiapan dan

kemampuan untuk mengerahkan perasaan bangga, bahagia, dan dedikasi dalam melakukan pekerjaan.

- d. Terlibat secara spiritual (*spiritually engaged*) berarti kesiapan dan kemampuan untuk mengandalkan nilai-nilai transendensi, pengabdian atau panggilan hidup, kasih sayang atau kontribusi untuk masyarakat, serta makna hidup dalam melaksanakan pekerjaan. (Manurung, Rahim, Tjahjana, Dwidienawati, & Saputra, 2021).

Berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan oleh beberapa ahli, peneliti memutuskan untuk menggunakan aspek yang diuraikan oleh Schaufeli dan Bakker, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). Peneliti mengambil aspek - aspek ini karena sesuai dengan fenomena permasalahan pada penelitian yang membahas *work engagement* dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang dimiliki oleh pekerja dari segi kebaruan teori, aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker ini merupakan aspek yang lumayan banyak digunakan oleh peneliti yang menggunakan *work engagement* sebagai variable penelitiannya.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Saks memaparkan 6 faktor yang mempengaruhi *work engagement* (Manurung, Rahim, Tjahjana, Dwidienawati, & Saputra, 2021) :

- a. karakteristik pekerjaan
- b. *perceived organizational support*
- c. *perceived supervisor support*
- d. penghargaan dan rekognisi
- e. *procedural justice*

f. *distributive justice*.

Menurut Bailey, Madden, Alfes, dan Fletcher *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor (Manurung, Rahim, Tjahjana, Dwidienawati, & Saputra, 2021), yaitu :

a. Faktor Psikologis Individual.

Hal ini merupakan persepsi positif terhadap dirinya sendiri yang memiliki keterlaksanaan kerja dengan kemampuan individual. Faktor-faktor yang memiliki keterlaksanaan kerja secara empiris dalam kategori ini adalah : *self efficacy, resilience, personal resources, positive affect, optimisme, recovery/relaxation experiences atau self care*, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, *burnout, promotive psychological ownership*, kegirangan dalam bekerja, keperibadian proaktif, motivasi situasional, *moral identity centrality, work centrality, emotion recognition, achievement striving, extraversion*, komitmen afektif, *authentic functioning, dan core self-evaluation*.

b. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan

Faktor - faktor yang berkaitan dengan *work engagement* dalam kategori ini adalah job resources atau sumber daya pekerjaan, *job demand, job crafting, job control*, pemberdayaan struktural, kecocokan pekerjaan dan peran, *job enrichment, role clarity*, kualitas pekerjaan, intensitas pekerjaan, kepuasan pekerjaan terhadap jadwal pekerjaan dan *role conflict*.

c. Faktor Kepemimpinan dan Manajemen

Faktor - faktor yang mempengaruhi *work engagement* secara empiris dan termasuk ke dalam kategori ini berupa dukungan *supervisor*, kepemimpinan transformasional, kepercayaan terhadap pemimpin, kepemimpinan otentik, *leader - member exchange*, *leader - empowering behaviour*, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan etis, *supervisory coaching* dan *abusive supervision*.

d. Faktor Perspsi terhadap Organisasi

Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap keterlekatan kerja yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini berupa : *perceived organization support*, *contract breach*, *relational contracts*, kontrak transaksional, *organizational identification*, perspsi terhadap praktek HRM, *psychosocial safety climate*, iklim pelayanan, *person–organization fit*, *value congruence*, *communication*, *remuneration*, *organizational trust*, *voice*, perilaku organisasional positif, dan pegalaman negatif (seperti pelecehan seksual dan konflik interpersonal).

e. Faktor Aktivitas dan Intervensi Organisasional.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlekatan kerja yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini berupa: program pelatihan dan pengembangan, cara baru dalam bekerja, pelatihan *mindfulness*, dan *workload intervention exercise* (Manurung, Rahim, Tjahjana, Dwidienawati, & Saputra, 2021).

Berdasarkan beberapa faktor diatas dari beberapa referensi yaitu menurut Saks dan *work engagement* memiliki beberapa faktor yaitu menurut

Saks faktor *work engagement* terdapat 6 faktor yaitu : karakteristik pekerjaan, *perceived organizational support*, penghargaan dan rekognisi, *procedural justice*, *distributive justice*. Dan Menurut Bailey, Madden, Alfes, dan Fletcher terdapat beberapa faktor yaitu faktor psikologis individual, faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, faktor kepemimpinan dan manajemen, faktor persepsi terhadap organisasi, faktor aktivitas dan intervensi organisasional (Manurung, Rahim, Tjahjana, Dwidienawati, & Saputra, 2021). Maka, *job satisfaction* terdapat di salah satu faktor yang dikemukakan oleh Bailey, Madden, Alfes, & Fletcher yaitu yang membahas faktor yang berkaitan dengan pekerjaan.

B. Job Satisfaction

1. Pengertian Job Satisfaction

Menurut Afandi, *job satisfaction* adalah sikap positif pekerja yang mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, berdasarkan penilaian terhadap suatu aspek pekerjaan sebagai bentuk penghargaan untuk mencapai nilai-nilai penting pekerjaan. Selanjutnya, Nuraini menjelaskan bahwa *job satisfaction* melibatkan kepuasan yang dirasakan dari berbagai aspek pekerjaan, seperti pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya cenderung lebih memprioritaskan pekerjaan itu sendiri dibandingkan dengan imbalan finansial, meskipun imbalan tetap penting. (Haris, Efendi, & Darmayanti, 2023).

Menurut Priyono (2010), *job satisfaction* adalah penilaian, perasaan, atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk hubungannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, interaksi dengan rekan

kerja, dan aspek sosial lainnya di tempat kerja. Kepuasan kerja tercapai ketika beberapa keinginan dan kebutuhan karyawan dipenuhi melalui pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, yang juga dipengaruhi oleh perbedaan status sosial dalam masyarakat.

Job satisfaction adalah perasaan emosional pribadi yang dirasakan oleh pekerja mengenai kecintaan, kesenangan, dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Menurut Robins dan Judge, *job satisfaction* melibatkan dua unsur penting: nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar pekerja. Perasaan kepuasan atau ketidakpuasan pekerja mencerminkan penilaian mereka terhadap pengalaman dan waktu kerja, baik di masa lalu maupun saat ini (Safrizal, 2021).

Menurut Kreitner dan Kinicki *Job satisfaction* merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Yunus & Rahmadani, 2022). Selanjutnya, Luthans menyatakan *job satisfaction* adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial (Indrasari, 2017). Testa juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap emosional positif yang muncul dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka (Indrasari, 2017).

Setelah melakukan berbagai analisis, peneliti menemukan jawaban bahwa *job satisfaction* adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya muncul berdasarkan penilaian terhadap kondisi kerja. Penilaian ini bisa dilakukan terhadap tugas tertentu dan bertujuan untuk menghargai serta

mencapai nilai - nilai penting dalam pekerjaan tersebut.

Berdasarkan dari definisi - definisi di atas maka dalam penelitian ini, maka peneliti memilih pendapat yang dikemukakan oleh Luthans menyatakan *job satisfaction* adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial (Indrasari, 2017).

2. Aspek-Aspek *Job Satisfaction*

Menurut Kreitner dan Kinicki bahwa *job satisfaction* memiliki 5 aspek, yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri: Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan khusus sesuai bidangnya. Kesulitan pekerjaan dan sejauh mana seseorang merasa keahliannya diperlukan memengaruhi tingkat kepuasan.
- b. Hubungan dengan atasan: Hubungan fungsional menunjukkan seberapa banyak atasan membantu pegawai memenuhi nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kualitas hubungan keseluruhan tergantung pada kesamaan sikap dan nilai pribadi, seperti pandangan hidup yang serupa.
- c. Teman sekerja: Faktor ini berkaitan dengan interaksi antara pegawai dan atasan serta dengan rekan kerja lainnya, baik dalam jenis pekerjaan yang sama atau berbeda.
- d. Promosi: Faktor ini berkaitan dengan adanya kesempatan untuk naik pangkat atau meningkatkan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah: Faktor ini mencakup seberapa layak gaji yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (Yunus & Rahmadani,

2022).

Menurut Luthans *job satisfaction* memiliki 5 dimensi yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab.
- c. Promosi merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
- d. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja
- e. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang

memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai (Indrasari, 2017).

Menurut Wexley dan Yukl *job satisfaction* memiliki 7 aspek yaitu :

- a. Kompensasi: Imbalan yang diterima pegawai sangat memengaruhi kepuasan kerja. Imbalan yang rendah atau gaji yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan.
- b. Supervisi: Cara atasan mengawasi pegawai sangat diperhatikan. Pengawasan yang mendukung dan memperhatikan kepentingan pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Pekerjaan itu sendiri: Karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan cara yang berbeda-beda.
- d. Hubungan dengan rekan kerja: Interaksi antara pegawai di dalam organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan mendukung meningkatkan kepuasan pegawai.
- e. Kondisi kerja: Lingkungan kerja yang bersih dan teratur memudahkan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pegawai.
- f. Kesempatan memperoleh perubahan status: Pegawai yang ingin berkembang akan merasa puas jika organisasi menerapkan kebijakan promosi yang adil.
- g. Keamanan kerja: Rasa aman diperoleh dari lingkungan kerja yang menyenangkan tanpa kekhawatiran akan ketidakpastian atau pemecatan tiba-tiba. (Indrasari, 2017).

Berdasarkan aspek - aspek yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Luthans yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan kelompok kerja (Indrasari, 2017). Peneliti mengambil aspek – aspek ini karena sesuai dengan fenomena permasalahan pada penelitian yang membahas kepuasan kerja dari segi yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan kelompok kerja

C. Hubungan Job Satisfaction dengan Work Engagement

Job satisfaction adalah kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh pegawai akan memberikan dampak sikap yang positif bagi pegawai (Indrasari, 2017).

Seorang pekerja menurut Harter dapat mengetahui dengan jelas yang harus dikerjakan dan memiliki peran agar tercapainya tujuan perusahaan untuk dapat berpengaruh dalam meningkatkan *work engagement* karyawan dan setiap pekerja yang menginginkan kepuasan dalam bekerja yang berhak didapatkannya ketika bekerja di suatu perusahaan. Pekerja akan lebih puas dengan pekerjaan dan industri ketika merasa lingkungan kerja kondusif, memuaskan dan bermanfaat secara materi (Rohmani, 2022). Selanjutnya telah ada penelitian terdahulu yang meneliti *tentang job satisfaction* dengan *work engagement*.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ansari (2022) bahwasanya terdapat hubungan yang positif antara *job satisfaction* dan *work*

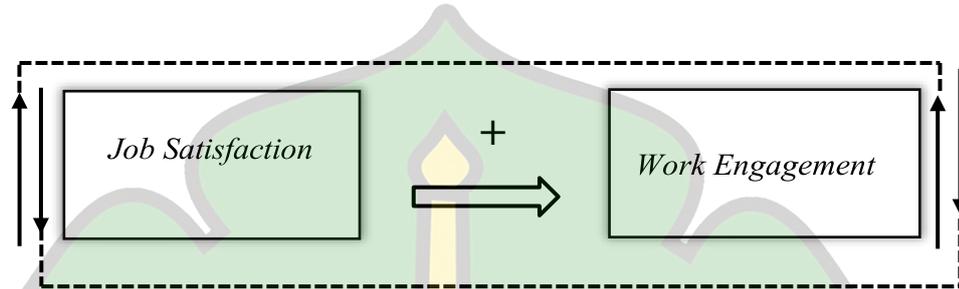
engagement yang di mana apabila tinggi *job satisfaction* maka akan semakin tinggi *work engagement* kemudian apabila rendah *job satisfaction* maka akan semakin rendah *work engagement*.

Kemudian terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Saputa (2023) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. Hubungan ini bersifat positif, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin meningkat pula keterlibatan kerja mereka. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan menurun, maka keterlibatan kerja mereka juga akan menurun. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Roseana dan Dewi (2023) penelitian ini diketahui bahwa masa kerja dan tingkat jabatan dari karyawan dapat mengetahui tingkat *work engagement* pada karyawan. Koefisien korelasi bernilai positif artinya semakin tinggi skor *job satisfaction* maka semakin tinggi pula *work engagement*.

Senada dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suleman (2020) yang dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work engagement* yang di mana apabila *job satisfaction* pada karyawan memiliki tingkat yang rendah maka akan semakin rendah tingkat *work engagement* tersebut begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel yang sama, yaitu *job satisfaction* dan *work engagement*, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Dapat dikatakan

bahwa semakin rendah *job satisfaction* maka semakin rendah pula *work engagement*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *job satisfaction* maka semakin rendah pula *work engagement*. Maka dari itu peneliti membuat kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar *dibawah* ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam usulan penelitian yaitu terdapat hubungan positif antara *job satisfaction* dan *work engagement* pada anggota kepolisian di Polres Sabang. Artinya, apabila tinggi kepuasan pekerjaan (*job satisfaction*) pada anggota kepolisian di Polres Sabang maka akan semakin tinggi *work engagement*, begitupun sebaliknya apabila rendah kepuasan pekerjaan (*job satisfaction*) maka akan semakin rendah *work engagement* pada anggota kepolisian yang bertugas di Polres Sabang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dianggap sebagai metode ilmiah dikarenakan metode ini sudah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, obyektif, rasional, dan sistematis. Metode ini ditemukan dan dikembangkan dengan berbagai teknologi dan ilmu pengetahuan terbaru. Pendekatan ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka - angka dan analisis dilakukan menggunakan statistik. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional (Sugiyono, 2020).

Penelitian korelasional adalah jenis penelitian yang memfokuskan pada hubungan antar variabel. Juga dikenal sebagai penelitian asosiasi, jenis ini mempelajari relasi antara dua atau lebih variabel tanpa mencoba mempengaruhi perubahan tersebut. Dua variabel dianggap memiliki korelasi jika perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan yang konsisten pada variabel lainnya, baik dalam arah yang sama (korelasi positif) maupun arah yang berlawanan (korelasi negatif) (Sugiyono, 2020).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel dilakukan agar dapat menetapkan variabel-variabel utama dalam penelitian dan menentukan fungsi dari variabel masing-masing. Menurut Azwar (2021) variabel dalam hal ini bisa berupa apapun sesuai variasi yang tepat agar dapat menghasilkan sebuah kesimpulan.

1. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job satisfaction* (X).
2. Variabel terikat adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work engagement* (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Azwar (2021) Mengemukakan bahwa definisi operasional variabel adalah definisi yang menggambarkan dan menjelaskan variabel penelitian yang telah dipilih oleh peneliti, berdasarkan karakteristik - karakteristik variabel yang telah diamati. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini merupakan *job satisfaction* dan *work engagement*.

1. Job Satisfaction

Job satisfaction adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial. Penelitian ini diukur dengan skala *job satisfaction* yang dikembangkan berdasarkan 5 aspek *job satisfaction* menurut Luthans yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan kelompok kerja (Indrasari, 2017).

2. Work Engagement

Work engagement mengacu pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusiasme, fokus dan energi yang positif pada pekerja dalam pekerjaannya. *Work engagement* dalam penelitian ini diukur dengan skala *work*

engagement yang dikembangkan berdasarkan 3 aspek menurut scahufeli dan Bakker yaitu *vigor, absorption, dedication* (Bakker & Leiter, 2010) .

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kelompok atau area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan akan diambil (Sugiyono, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota polisi yang bertugas di polres sabang sebanyak 302 orang yang berasal dari data terbaru tahun 2024 oleh bagian SDM Polres Sabang .

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020) sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. jenis sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *simple accidental*. Sampling Insidental / Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja pasien yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu mempersiapkan dan menentukan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah skala *job satisfaction* dan skala *work engagement*, skala ini disusun dengan menggunakan skala Likert. Azwar (2015)

menyatakan skala sikap model Likert dirancang untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Subjek diberikan empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favourable* (F) dan *unfavourable* (UF), yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3. 1
Skor Skala Favorable dan Skor Skala Unfavorable

<i>Pernyataan</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	Skor 5	Skor 1
Sesuai (S)	Skor 4	Skor 2
Netral (N)	Skor 3	Skor 3
Tidak Sesuai (TS)	Skor 2	Skor 4
Sangat Tidak Sesuai	Skor 1	Skor 5

Skala pada penelitian ini terdiri atas dua skala penelitian, yaitu skala *job satisfaction* dan *work engagement* dengan uraian berikut:

a. *Job Satisfaction*

Skala *job satisfaction* dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan menggunakan skala berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Luthans yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja dan pengawasan (Indrasari, 2017). Maka dari itu peneliti menggunakan aspek di atas untuk disusun menjadi skala yang terdiri dari 35 aitem dengan 18 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable*. Skala *job satisfaction* dapat dilihat pada blue print tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Blue Print Skala Job Satisfaction

No	Aspek-Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Aitem		Jumlah	%
			F	Uf		
1	Gaji	a. Mendapatkan gaji yang memenuhi kebutuhan dasar pekerja	1	19	13	37,14 %
		b. Menerima gaji yang memenuhi kebutuhan nominal	8	3		
		c. Menerima gaji yang bersifat mengikat	6	32		
		d. Mendapatkan gaji sepadan yang menambah semangat untuk bekerja	11	20		
		e. Gaji diberikan secara adil sesama pekerja	24	9		
		f. Mendapatkan gaji yang bersifat dinamis	15,35	27		
2	Pekerjaan itu sendiri	a. Pekerjaan dapat menarik bagi pekerja	30	4	8	22,86 %
		b. Mendapatkan kesempatan untuk belajar	18	10		
		c. Memiliki kesempatan untuk dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya	25	7		
		d. mendapatkan pekerjaan yang bersifat moderat	16	26		
3	Promosi	a. Mendapatkan tugas dan wewenang yang	29	14	4	11,43 %

		lebih tinggi dari jabatan sebelumnya				
		b. Mendapatkan kesempatan dipromosikan oleh organisasi	2	22		
4	Kelompok Kerja	a. Memiliki teman kerja yang ramah	21	28	6	17,14 %
		b. Memiliki teman kerja yang dapat diajak bekerja sama.	5	17		
		c. memiliki kelompok kerja yang membuat pekerjaan menjadi lebih mudah	12	34		
5	Pengawasan	a. menerima perhatian oleh atasan atas kepentingan pekerja.	33	23	4	11,43 %
		b. mendapatkan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan	31	13		
Jumlah			18	17	35	100 %

b. *Work Engagement*

Skala *work engagement* pada penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan skala yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker yaitu *absorption*, *dedication* dan *vigor* (Bakker & Leiter, 2010). Maka dari itu peneliti menyusun skala yang terdiri dari 32 aitem dengan 18 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*. *Blue print* skala *work engagement* dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3. 3
Blue Print Skala Work Engagement

No	Aspek-Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Aitem		Jumlah	%		
			F	Uf				
1	Vigor	a. Menjalani pekerjaan dengan energi yang tinggi	2,10,17	20	11	34.38%		
		b. Memiliki mental yang kuat disaat bekerja	4	12				
		c. Memiliki kemauan yang besar untuk berusaha gigih atas pekerjaannya.	9	16				
		d. Ketekunan melakukan pekerjaan bahkan ketika mengalami masalah dalam pekerjaan	5,13	29				
		a. Komitmen yang kuat untuk terlibat dalam pekerjaan.	18	31	12	37.50%		
		b. Pekerja mengalami rasa penuh makna atas pekerjaannya.	24	6				
2	Dedication	c. Rasa antusias untuk melakukan pekerjaan.	3	15				
		d. Memiliki inspirasi untuk memahami yang berhubungan dengan pekerjaan	14	27				
		e. Merasa bangga atas pekerjaan yang dimiliki	1	21				
		f. Memiliki tantangan atas pekerjaannya	7	25				
		a. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan serius	28	8			9	28.13%
		b. Senang larut dalam pekerjaan	22	11				

c. sering tenggelam dalam pekerjaan sehingga merasakan waktu cepat berlalu	19,23	26		
d. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan mereka.	30	32		
Jumlah	18	14	32	100 %

2. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012), Validitas, yang berasal dari kata "*validity*," merujuk pada sejauh mana akuratnya suatu tes atau skala dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Pengukuran dianggap memiliki validitas tinggi jika data yang dihasilkan secara akurat mencerminkan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji validitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2012) Validitas isi adalah proses validasi yang dilakukan dengan menguji kelayakan atau relevansi isi tes melalui penilaian dari para ahli atau *expert judgment*. Validitas isi ini bersifat subjektif karena bergantung pada penilaian ahli, sehingga tingkat kesepakatan di antara para ahli dapat mempengaruhi seberapa baik instrumen tersebut memenuhi tujuan pengukurannya secara valid.

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penilaian *expert judgement* (para ahli) yang disebut *SME (Subject Matter Expert)*. SME menilai dan menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR = 0,00 berarti 50%

dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar S. , 2017). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

Rumus menghitung CVR sebagai berikut:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

ne: Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n : Banyak SME yang melakukan penelitian

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda item dilakukan untuk menentukan sejauh mana item dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur dan yang tidak memiliki atribut tersebut (Azwar S. , 2015). Pengujian daya diskriminasi item dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dan distribusi skor keseluruhan. Selanjutnya, item dipilih berdasarkan nilai korelasi item-total yang harus memiliki daya diskriminasi minimal $\geq 0,05$ (Azwar S, 2015).

Rumus untuk mengukur komputasi koefesien korelasi aitem total ialah

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

i : Skor aitem

X : Skor skala

N : Banyaknya subjek

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsep bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian harus dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, serta mampu

mengungkapkan informasi yang akurat dan sesuai dengan kondisi di lapangan. (Sugiharto & Sitinjak, 2006). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi dari jawaban responden terhadap suatu alat ukur pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan aplikasi IBM SPSS Statistics 22.0. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, semakin kecil kesalahan pengukuran, yang menunjukkan bahwa alat ukur semakin dapat diandalkan. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas rendah, kesalahan pengukuran menjadi lebih besar, dan alat ukur menjadi kurang dapat diandalkan (Azwar S. , 2015).

Azwar (2021) menyatakan reliabilitas dianggap sebagai salah satu karakteristik utama dari instrumen pengukuran yang berkualitas. Tingkat reliabilitas, yang dapat diukur secara empiris melalui koefisien reliabilitas, menunjukkan seberapa baik konsistensi antara dua alat pengukur paralel. Semakin tinggi koefisien korelasi antara kedua alat tersebut, semakin baik konsistensi hasil pengukuran. Koefisien realibitas secara teoritis berkisar antara 0-1. Reliabilitas yang dianggap cukup memuaskan apabila menghasilkan nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.7 .

Adapun rumus untuk menghitung koefesien reabilitas skala menggunakan teknik alpha Chronbach (Azwar S. , 2016).

$$\alpha = 2[1 - (Sy_1^2 + Sy_2^2)/sx^2]$$

Keterangan

Sy_1^2 dan Sy_2^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

Menurut Guilford kriteria koefisien reliabilitas Alpha Cronbach dapat dikategorikan seperti tabel berikut :

Tabel 3. 4
Klasifikasi Reliabilitas Cronbach Alpha

Kriteria	Koefisien
Sangat Tinggi	> 0,90
Tinggi	0,70 – 0,90
Sedang	0,40 – 0,70
Rendah	0,20 – 0,40
Sangat Rendah	<0,20

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas setara

Gunawan (2015) uji normalitas sebaran adalah metode yang digunakan untuk menentukan apakah data populasi mengikuti distribusi normal. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p) yang dihitung lebih besar dari nilai signifikansi (p) tabel 0,05 ($p > 0,05$), dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji linieritas hubungan

Uji linieritas adalah tes yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Uji linieritas pada SPSS *version 22.0 for windows* menggunakan uji tes *deviation for linierity* terhadap variabel *job satisfaction* dan *work engagement*, dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan bila nilai signifikan pada *deviation from linearity* dari 0,05

($p > 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa *job satisfaction* berkorelasi terhadap *work engagement*. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada anggota kepolisian di Polres Sabang.

Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Pearson untuk data yang berdistribusi normal dan korelasi *rho* (ρ) dari Spearman untuk data dengan distribusi tidak normal. Jika angka signifikan $p < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *SPSS Version 22.0 for windows*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan penelitian

Persiapan dan pelaksanaan penelitian ini diawali dengan peneliti melakukan penyusunan skala *job satisfaction* dan skala *work engagement*. Penyusunan skala *job satisfaction* disusun berdasarkan teori dan aspek dari Luthans (Indrasari, 2017). Adapun, penyusunan skala *work engagement* disusun berdasarkan teori dan aspek Schaufeli dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010) lalu diturunkan menjadi indikator kemudian diturunkan menjadi beberapa aitem berdasarkan aspek tersebut.

Skala penelitian yang telah disusun selanjutnya di uji validitasnya terlebih dahulu dengan melalui uji validitas oleh *expert judgement* untuk dilihat apakah aitem - aitem yang dibuat sudah sesuai atau tidak. peneliti menyiapkan kuesioner untuk penelitian yang akan dibagikan secara langsung kepada anggota Polisi di Polres Sabang. Beberapa hal yang perlu dipersiapkan oleh peneliti sebelum pengambilan data antara lain adalah menyiapkan administrasi, seperti membuat surat izin penelitian.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mengajukan surat izin penelitian ke Bagian Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 12 Agustus 2024. Kemudian pada tanggal yang sama surat izin penelitian diberikan kepada peneliti. Selanjutnya pada tanggal 13 Agustus 2024 peneliti mengantarkan surat penelitian ke Bidang SDM Polres Sabang untuk meminta perizinan melakukan penelitian di Polres Sabang Provinsi Aceh.

2. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) dan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan pelaksanaan uji coba dan penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. Dalam pendekatan konsistensi internal data skor diperoleh melalui prosedur satu kali penguasaan satu tes kepada sekelompok individu sebagai subjek *Try out* terpakai (*single-trial administration*), sehingga metode ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi dibanding prosedur tes-ulang dan bentuk paralel. Menurut bahwa dalam satu kali penguasaan tes akan diperoleh hanya satu distribusi skor tes saja dari kelompok sampel yang bersangkutan sehingga analisis tidak dilakukan terhadap skor tes melainkan terhadap distribusi skor aitem-aitem dalam tes. Makna konsistensi internal adalah konsistensi diantara aitem - aitem dalam tes. Makna konsistensi internal adalah konsistensi diantara aitem - aitem dalam tes sebagai indikasi bahwa tes yang bersangkutan memiliki fungsi pengukuran yang reliabel (Azwar S. , 2012).

Hal ini berarti bahwa uji coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya. Penelitian dilakukan pada tanggal 13 - 15 Agustus 2024 selama 3 hari dengan mengirimkan link *google form* kepada anggota Kepolisian di Polres Sabang melalui WhatsApp group para anggota Kepolisian melalui link berikut <https://forms.gle/KSeKDtmjBPHewKnv5> . Setelah skala penelitian terkumpul sesuai dengan jumlah sampel. Dengan demikian peneliti dapat melakukan analisis data dengan program SPSS versi 22.0 for windows. *try out* terpakai ini, skala yang telah diisi oleh subjek akan dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu untuk mengetahui mana aitem yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

a. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil yang di dapat dari komputasi *content validity ratio* skala *job satisfaction* dan *work engagement* diestimasi dan di kuantifikasi melalui pengujian terhadap isi skala dari *expert judgment* yang terdiri dari tiga orang *experts* untuk memeriksa apakah masing - masing aitem dapat mencerminkan ciri - ciri perilaku yang ingin diukur. Berikut hasil komputasi dari masing - masing skala yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1
Koefisien CVR skala *Job Satifaction*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	13	1	25	1
2	1	14	1	26	1
3	1	15	1	27	1
4	1	16	1	28	1
5	1	17	1	29	1
6	1	18	1	30	1
7	1	19	1	31	1
8	1	20	1	32	1
9	1	21	1	33	1
10	1	22	1	34	1
11	1	23	1	35	1
12	1	24	1		

Berdasarkan hasil dari nilai SME pada skala *Job Satifaction* maka dari data tabel diatas seluruh nilai yang diperoleh yaitu menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga dapat dikatakan aitem dari skala *Job Satifaction* dinyatakan valid

Tabel 4. 2
Koefisien CVR skala Work Engagement

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	12	1	23	1
2	1	13	1	24	1
3	1	14	1	25	1
4	1	15	1	26	1
5	1	16	1	27	1
6	1	17	1	28	1
7	1	18	1	29	1
8	1	19	1	30	1
9	1	20	1	31	1
10	1	21	1	32	1
11	1	22	1		

Berdasarkan hasil dari nilai SME pada skala *work engagement* maka dari data tabel diatas seluruh nilai yang diperoleh yaitu menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga dapat dikatakan aitem dari skala *work engagement* dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Beda Aitem

Hasil analisis koefisien korelasi data dari setiap aitem skala *job satisfaction* dan *work engagement* pada uji daya beda aitem yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 3
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Job Satisfaction

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0,575	0.000	Signifikan	19	0,340	0,008	Signifikan
2	0,687	0,000	Signifikan	20	0,200	0,125	Tidak Signifikan
3	0,484	0,000	Signifikan	21	0,687	0,000	Signifikan
4	0,053	0,689	Tidak Signifikan	22	0,204	0,119	Tidak Signifikan
5	0,500	0,000	Signifikan	23	0,556	0,000	Signifikan
6	0,434	0,001	Signifikan	24	0,429	0,001	Signifikan
7	0,488	0,000	Signifikan	25	0,691	0,000	Signifikan
8	-0,534	0,000	Tidak Signifikan	26	0,494	0,000	Signifikan
9	-0,001	0,996	Tidak Signifikan	27	0,579	0,000	Signifikan
10	0,461	0,000	Signifikan	28	0,550	0,000	Signifikan
11	0,484	0,000	Signifikan	29	0,559	0,000	Signifikan
12	0,292	0,024	Signifikan	30	0,615	0,000	Signifikan
13	0,607	0,000	Signifikan	31	0,574	0,000	Signifikan
14	0,543	0,000	Signifikan	32	0,168	0,199	Tidak Signifikan

15	0,337	0,008	Signifikan	33	0,676	0,000	Signifikan
16	0,579	0,000	Signifikan	34	0,723	0,000	Signifikan
17	0,273	0,035	Signifikan	35	0,395	0,002	Signifikan
18	0,636	0,000	Signifikan				

Berdasarkan koefisien korelasi uji daya beda aitem *job satisfaction* menunjukkan bahwa 6 aitem gugur dikarenakan nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4. 4
Blue Print Akhir Skala Job Satisfaction

Aspek/Dimensi	No. Aitem		Total	Persen
	F	UF		
Gaji	1,6,,11,15,24,35	3,,19,,27	9	30%
Pekerjaan itu sendiri	,18,25,30	7,10,26	7	23,3 %
Promosi	2,29	14	4	26,67%
Kelompok Kerja	5,12,21	17,28,34	6	20%
Pengawasan	23,31	13,33	4	26,67 %
Total	16	12	29	100%

Hasil analisis uji daya beda aitem skala *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Work Engagement

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0,428	0,001	Signifikan	17	0,436	0,000	Signifikan
2	0,333	0,009	Signifikan	18	0,599	0,000	Signifikan
3	0,105	0,424	Tidak Signifikan	19	-0,230	0,077	Tidak Signifikan
4	0,452	0,000	Signifikan	20	0,607	0,000	Signifikan
5	0,195	0,135	Tidak Signifikan	21	0,714	0,000	Signifikan
6	0,571	0,000	Signifikan	22	0,025	0,851	Tidak Signifikan
7	0,569	0,000	Signifikan	23	0,440	0,000	Signifikan
8	0,238	0,067	Tidak Signifikan	24	0,511	0,000	Signifikan
9	0,318	0,013	Signifikan	25	0,013	0,923	Signifikan
10	0,494	0,000	Signifikan	26	0,495	0,000	Signifikan
11	0,613	0,000	Signifikan	27	0,612	0,000	Signifikan
12	0,648	0,000	Signifikan	28	0,322	0,012	Signifikan
13	0,433	0,001	Signifikan	29	0,078	0,553	Signifikan
14	0,364	0,004	Signifikan	30	0,497	0,000	Signifikan
15	0,610	0,000	Signifikan	31	0,704	0,000	Signifikan
16	0,761	0,000	Signifikan	32	0,791	0,000	Signifikan

Berdasarkan koefisien korelasi uji daya beda aitem *work engagement* menunjukkan bahwa 7 aitem dinyatakan gugur dikarenakan nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4. 6
Blue Print Akhir Skala Work Engagement

Aspek/Dimensi	No. Aitem		Total	Persen
	F	UF		
Vigor	2,4,9,10,13,17	12,16,20	9	36 %
Dedication	1,7,14,18,24	6,15,21,27,31	10	40 %
Absorption	23,28,30	11,26,32	6	24 %
Total	14	11	25	100 %

c. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji reliabilitas skala *job satisfaction*

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala *job satisfaction* mendapatkan hasil $\alpha = 0,875$. Kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas kedua setelah membuang aitem yang gugur, pada uji tahap dua memperoleh nilai $\alpha = 0,918$. Artinya hasil uji reliabilitas skala *job satisfaction* termasuk kedalam kategori sangat reliabel.

2. Uji reliabilitas skala *work engagement*

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala *work engagement* mendapatkan hasil $\alpha = 0,875$. Kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas kedua setelah membuang aitem yang gugur, pada uji tahap dua memperoleh nilai $\alpha = 0,905$ Artinya hasil uji reliabilitas skala *work engagement* termasuk kedalam kategori sangat reliabel.

B. Deskripsi Sampel Penelitian

1. Data Demografis

Penelitian ini dilakukan pada anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh dengan jumlah populasi 302 anggota kepolisian berdasarkan data yang diperoleh dari Bidang SDM (Sumber Daya Manusia) dengan jumlah sampel 161 anggota kepolisian. Berikut data demografis yang diperoleh pada penelitian ini.

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sampel laki-laki berjumlah 108 (67,1%) orang dan sampel perempuan berjumlah 53 (32,9 %) orang. Dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki - laki, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 7

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase %
Laki – laki	108	67,1 &
Perempuan	53	32,9 %
Jumlah	161	100 %

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel penelitian tergolong dalam usia masa dewasa. Menurut Hurlock (2009) masa dewasa terdiri dari tiga bagian yaitu masa dewasa awal (*young adult*) berkisar antara usia 18 sampai 40 tahun, masa dewasa madya (*middle adulthood*) berkisar antara usia 40 sampai 60 tahun dan masa dewasa lanjut (*older adult*) dimulai dari usia 60 tahun sampai akhir. Sampel pada penelitian ini berusia 18 sampai 35 tahun sehingga seluruh subjek berada pada *young adult*.

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Agama

Agama yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan daftar urutan Badan Pusat Statistik Indonesia mulai dari: 1). Agama Hindu, 2). Agama Islam, 3). Agama Kristen, 4). Agama Katolik, 5). Agama Buddha, dan 6). Agama Kong Hu Cu. (Watra, 2020), sehingga berdasarkan data penelitian terdapat 120 (74,5%) orang yang beragama islam, 18 (11,2%) yang beragama kristen, 13 (8,1%) yang beragama katolik, 4 (2,5 %) yang beragama buddha. Sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Agama

Agama	Jumlah (n)	Persentase
Islam	120	74,5 %
Kristen	18	11,2 %
Katolik	13	8,1 %
Hindu	4	2,5 %
Budha	6	3,7 %
Jumlah	161	100 %

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Suku

Suku adalah gabungan sosial yang dibedakan dari golongan-golongan sosial sebab mempunyai ciri-ciri paling mendasar dan umum berkaitan asal-usul, tempat asal dan kebudayaan. Masyarakat Indonesia terdiri dari sekitar 300 suku, seperti suku Jawa, Sunda, Batak, Cina, Dayak dan Papua dan setiap suku memiliki dialek tersendiri (Farhaeni & Martini, 2023), sehingga berdasarkan penelitian ini terdapat 116 (71,60 %) suku aceh, 12 (7,41 %) suku batak, 11(6,79%) suku jawa, 7(4,32%) suku sunda, 2 (1,23 %) suku betawi, 1 (0,62 %), 1 (0,62 %) suku madura, 2 (1,23 %) suku bali, 1 (0,62 %) suku alas, 1(0,62 %) suku gayo, 1(0,62 %) suku bugis, 6 (0,62

%) suku minangkabau, 1 (0,62 %) suku tianghoa, 1(0,62 %) suku manado sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 9
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Suku

Suku	Jumlah (n)	Persentase
Aceh	116	71,60 %
Batak	12	7,41 %
Jawa	11	6,79 %
Sunda	7	4,32 %
Betawi	2	1,23 %
Madura	1	0,62 %
Bali	2	1,23 %
Alas	1	0,62 %
Gayo	1	0,62 %
Bugis	1	0,62 %
Minangkabau	6	3,70 %
Tionghoa	1	0,62 %
Manado	1	0,62 %
Jumlah	161	100 %

e. Deskripsi Subjek Berdasarkan Asal Daerah

Penelitian ini menunjukkan bahwa subjek penelitian ini berasal dari berbagai daerah di Indonesia dengan distribusi yang bervariasi. Daerah – daerah tersebut antara lain Sabang (50,93), Banda Aceh (12,42 %), Langsa (6,21 %), Sigli (6,83 %), Aceh Barat (1,24%), Sumatera Utara (3,73 %), Jakarta (1,86%), Malang (0,62%), Denpasar (1,24 %), Surabaya (0,62%), Kuta cane (0,62%), Nagan Raya (1,24%), Pidie (0,62%), Aceh Singkil (0,62%), Takengon (1,24%), Lhokseumawe (0,62%), Sumatera Selatan (1,24%), Bandung (1,24%), Bogor (1,24%), Aceh Besar (1,24%), Jawa Timur (1,24%), Sumatera Barat (2,48 %).

Tabel 4. 10
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Asal Daerah

Asal Daerah	Jumlah (n)	Persentase
Sabang	82	50,93%
Banda Aceh	20	12,42%
Langsa	10	6,21%
Sigli	11	6,83%
Aceh Barat	2	1,24%
Sumatera Utara	6	3,73%
Jakarta	3	1,86%
Malang	1	0,62%
Denpasar	2	1,24%
Surabaya	1	0,62%
Kuta cane	1	0,62%
Nagan Raya	2	1,24%
Pidie	1	0,62%
Aceh Singkil	1	0,62%
Takengon	2	1,24%
Lhokseumawe	1	0,62%
Sumatera Selatan	2	1,24%
Bandung	2	1,24%
Bogor	2	1,24%
Aceh Besar	2	1,24%
Jawa Timur	2	1,24%
Sumatera Barat	4	2,48%
Jumlah	161	100 %

f. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Semua teknis administratif terkait pencatatan status pernikahan, status pernikahan secara regulasi pernikahan terdapat 4 status yaitu belum menikah, sudah menikah, cerai hidup, cerai mati. Subjek penelitian berdasarkan Status pernikahan pada penelitian ini, menunjukkan subjek penelitian yang belum menikah lebih mendominasi dibandingkan dengan status pernikahan yang lainnya. Subjek penelitian dengan status belum menikah berjumlah 124 orang dengan persentase 77 % kemudian subjek yang sudah menikah sebanyak 34 orang dengan persentase 21,1 %, selanjutnya subjek penelitian dengan status cerai hidup dan mati masing – masing sebanyak 2 dan 1 dengan persentase 1,2 % dan 0,6 %. sebagaimana yang terlihat pada

tabel berikut :

Tabel 4. 11

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah (n)	Persentase
Sudah Menikah	34	21.1 %
Belum Menikah	124	77 %
Cerai Hidup	2	1.2 %
Cerai Mati	1	0.6 %
Jumlah	161	100 %

g. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Subjek penelitian berdasarkan Pendidikan terakhir pada penelitian ini terdiri dari Pendidikan SMA/MA, SMK, DIII, dan SI. Pada pendidikan terakhir, SMA mendapatkan persentase terbesar yaitu sebanyak 85,7 % berjumlah 138 orang, lalu pendidikan SMK subjek penelitian berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 6,8 %, lalu pada pendidikan D III dan SI subjek penelitian berjumlah 4 dan 8 orang dengan persentase masing – masing sebanyak 2,5 % dan 5 %. Pada subjek penelitian berdasarkan Pendidikan terakhir di dominasi oleh subjek yang memiliki pendidikan terakhir SMA. Data demografi subjek berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar 4.13

Tabel 4. 12

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase %
SMA/MA	138	85,7 %
SMK	11	6,8 %
D3	4	2,5 %
SI	8	5 %
Jumlah	161	100 %

h. Deskripsi Subjek Berdasarkan Bagian/Satuan/Seksi Pekerjaan

Berdasarkan Posisi bagian pada penelitian menunjukkan bahwa pada tempat penelitian adanya berbagai macam bagian/satuan/seksi pekerjaan dari berbagai macam bidang atau unit kerja pada tempat tersebut. Subjek yang berada pada unit Satlantas berjumlah 31 orang (19,25 %), Intel berjumlah 31 orang (19,25 %), Sabhara berjumlah 30 orang (18,63 %), Reskrim berjumlah 19 orang (11,80 %), SPKT berjumlah 9 orang (5,59 %), Siwas berjumlah 11 orang (6,83 %), Reserse berjumlah 7 orang (4,35 %), Sat-tahti berjumlah 7 orang (4,35 %), Sium berjumlah (5,59 %), SDM berjumlah 7 orang (4,35 %).

Tabel 4. 13

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Bagian/Satuan/Seksi Pekerjaan

Bagian/Satuan/Seksi Pekerjaan	Jumlah (n)	Persentase %
Satlantas	31	19,25
Intel	35	19,25
Sabhara	35	18,63
Reskrim	19	11,80
SPKT	9	5,59
Siwas	11	6,83
Reserse	7	4,35
Sat-Tahti	7	4,35
Sium	9	5,59
SDM	7	4,35
Total	161	100 %

i. Deskripsi Subjek Berdasarkan Posisi Jabatan

Berdasarkan Posisi jabatan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada tempat penelitian adanya berbagai macam posisi jabatan dari berbagai macam bidang atau unit kerja pada tempat tersebut. Subjek yang menjadi banit Satlantas berjumlah 31 orang (19,25 %), banit Intel berjumlah 31 orang (19,25 %), banit Sabhara

berjumlah 30 orang (18,63 %), banit Reskrim berjumlah 19 orang (11,80 %), banit SPKT berjumlah 9 orang (5,59 %), banit Siwas berjumlah 11 orang (6,83 %), banit Reserse berjumlah 7 orang (4,35 %), banit Sat-tahti berjumlah 7 orang (4,35 %), banit Sium berjumlah (5,59 %), banit SDM berjumlah 7 orang (4,35 %).

Tabel 4. 14

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi Jabatan

Posisi Jabatan	Jumlah (n)	Persentase %
Banit Satlantas	31	19,25
Banit Intel	35	19,25
Banit Sabhara	35	18,63
Banit Reskrim	19	11,80
Banit SPKT	9	5,59
Banit Siwas	11	6,83
Banit Reserse	7	4,35
Banit Sat-Tahti	7	4,35
Banit Sium	9	5,59
Banit SDM	7	4,35
Total	161	100 %

j. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pangkat

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepolisian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Berdasarkan tabel di bawah, bahwa responden penelitian yang mengisi kuisioner peneliti terdapat pada dua golongan pangkat yaitu bripta (Brigadir Polisi Dua) sebanyak 92,5 % dan Briptu (Brigadir Polisi Satu 7,5 %). Data demografi subjek berdasarkan pangkat dapat dilihat pada gambar 4.15

Tabel 4. 15

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pangkat

Pangkat Saat Ini	Jumlah (n)	Persentase
Bripda	149	92,5 %
Briptu	12	7,5 %
Jumlah	161	100 %

k. Deskripsi Subjek Berdasarkan Rentang Waktu Lamanya Bekerja

Subjek penelitian berdasarkan rentang waktu lamanya bekerja memiliki rentang waktu yang bervariasi. Subjek penelitian yang berada pada rentang waktu paling banyak adalah 1 tahun sebanyak 34 orang (21,25 %), 2 tahun sebanyak 32 orang (19,2 %), 3 tahun sebanyak 26 orang (13,4 %), 4 tahun sebanyak 26 orang (13,4 %), 7 bulan sebanyak 15 orang (9,3 %), 8 bulan sebanyak 9 orang (5,6%), 6 tahun sebanyak 5 orang (3,1 %), 6 bulan sebanyak 4 orang (2,5 %), 7 tahun sebanyak 2 orang (1,2 %), 8 tahun sebanyak 2 orang (3,1 %) dan 9 tahun sebanyak 1 orang (0,6%).

Tabel 4. 16
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Rentang Waktu Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah (n)	Persentase
6 bulan	4	2,5 %
7 bulan	15	9,3 %
8 bulan	9	5,6 %
1 Tahun	34	21,25 %
2 Tahun	32	19,2 %
3 Tahun	26	13,4 %
4 Tahun	26	13,4 %
5 Tahun	2	1,2 %
6 Tahun	5	3,1 %
7 Tahun	2	1,2 %
8 Tahun	5	3,1 %
9 Tahun	1	0,6 %
Jumlah	161	100 %

l. Deskripsi Subjek Berdasarkan Gaji

Berdasarkan hasil data penelitian mayoritas subjek penelitian, yaitu sebesar 89,4 % memiliki pendapatan sebesar Rp. 5.000.000 hingga Rp. 7.000.000. Kelompok pendapatan ini mendominasi distribusi pendapatan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan berada dalam kategori pendapatan

menengah. Subjek dengan pendapatan Rp. 1.000.000 hingga Rp. 3.000.000 dan Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 per bulan masing – masing mencakup 3,1 % dan 8,7 % dari total responden. Selain ini terdapat subjek dengan pendapatan yang cukup tinggi yaitu Rp. 7.000.000 per bulan, yang mencakup 0,6 % dari total responden penelitian.

Tabel 4. 17
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Gaji

Gaji	Jumlah (n)	Persentase
Rp. 1.000.000 – Rp.3.000.000	5	3,1 %
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	14	8,7%
Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000	144	89,4%
➤ Rp. 7.000.000	1	0,6%
Jumlah	161	100 %

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012) kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok - kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor sampel berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategori ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara sampel selama pendapatan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala *Job Satisfaction*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data

hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *job satisfaction*. Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4. 18
Deskripsi data penelitian skala *Job Satifcation*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Job Satifcation</i>	145	29	87	19,3	141	74	116,1	14,6

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor maksimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
Xmin (Skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	= Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus μ (skor maks - skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 145, minimal adalah 29, mean memperoleh nilai 87 dan SD memperoleh nilai 19,3 sedangkan analisis data deskriptif secara empirik memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasanya jawaban maksimal adalah 141, jawaban minimal adalah 74, mean memperoleh nilai 116,1 dan SD memperoleh nilai 14,6. Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian, pengkategorisasian tersebut terdiri dari 3 kategori meliputi kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus yang dipakai untuk pengaktegorisasian pada skala *Job Satifcation*:

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$
 Keterangan:
 X = Rentang butir pertanyaan
 M = Mean (rata-rata)
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan pada penelitian ini, maka hasil kategorisasi skala *Job Satisfaction* menunjukkan hasil yang tertera sebagaimana pada tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 4. 19
Data Kategorisasi Skala *Job Satisfaction*

Kategorisasi	Interval	jumlah	Presentase %
Rendah	$X < 101,5$	11	6,8%
Sedang	$101,5 \leq X < 130,7$	27	16,8%
Tinggi	$130,7 \leq X$	123	76,4%

Hasil kategorisasi skala *job satisfaction* pada anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya anggota dengan tingkat *job satisfaction* yang rendah berjumlah 11 orang (6,8%) sedangkan anggota dengan tingkat *job satisfaction* yang sedang berjumlah 27 orang (16,8%) dan anggota dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi berjumlah 123 orang (76,4%).

b. Skala *Work engagement*

Analisis data deskriptif pada penelitian digunakan untuk mengetahui deskripsi data yang mungkin terjadi (Hipotetik) dan data yang berdasarkan kenyataan di lapangan (Empirik) dari variabel *Work engagement*. Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah ini.

Tabel 4. 20
 Deskripsi Data Penelitian Skala Work Engagement

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Job Satisfaction	125	25	75	16,6	125	67	97,8	12,2

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor maksimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
Xmin (Skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	= Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus μ (skor maks - skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 125, minimal adalah 25, mean memperoleh nilai 75 dan SD memperoleh nilai 16,6 sedangkan analisis data deskriptif secara empirik memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasanya jawaban maksimal adalah 125, jawaban minimal adalah 67, mean memperoleh nilai 97,8 dan SD memperoleh nilai 12,2. Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian, pengkategorisasian tersebut terdiri dari 3 kategori meliputi kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala *Work engagement*.

Rendah	= $X < M - 1SD$
Sedang	= $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	= $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan
 M = Mean (rata-rata)
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan pada penelitian ini, maka hasil kategorisasi skala *Work engagement* menunjukkan hasil yang tertera sebagaimana pada tabel 4. 21.

Tabel 4. 21
 Data Kategorisasi Skala *Work Engagement*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase %
Rendah	$X < 85,6$	29	18%
Sedang	$85,6 \leq X < 110$	118	73,3%
Tinggi	$110 \leq X$	14	8,7%

Hasil kategorisasi skala *work engagement* pada anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya anggota dengan tingkat *work engagement* yang rendah berjumlah 22 orang (18 %) sedangkan anggota dengan tingkat *work engagement* yang sedang berjumlah 118 orang (73,3%) dan karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi berjumlah 14 orang (8,7%).

D. Uji Prasyarat

1. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat, yaitu :

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas skala job satisfaction dan work engagement dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S	p
1	Job Satisfaction	0,208	0,000
2	Work Engagement	0,142	0,000

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel *job satisfaction* data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0.208 dan nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Sedangkan pada variabel *work engagement* data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0.142 dan nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Berdasarkan hal tersebut dari kedua variabel dinyatakan berdistribusi tidak normal dan hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan pada sampel penelitian ini.

b. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas hubungan kedua variabel penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel berikut :

Tabel 4. 23
Uji Linieritas Hubungan Data

Variabel Penelitian	<i>Deviation From Linearity</i>	p
<i>Job Satisfaction</i>	1,358	0,098
<i>Work Engagement</i>		

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai deviation from linearity kedua variabel yaitu 1,358 dengan nilai $p \geq 0,05$ yaitu 0,098, maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus dan terdapat hubungan yang linear antara variabel *job satisfaction* dan *work engagement* pada sampel penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan secara non parametrik karena uji normalitas tidak memenuhi ketentuan yaitu data berdistribusi tidak normal sehingga uji hipotesis menggunakan analisis korelasi rho (ρ) dari spearman. Metode ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara kedua variabel sebagaimana tertera pada tabel

berikut:

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	<i>Spearman's Rho</i>	ρ
<i>Job Satisfaction Work Engagement</i>	0,611	0,000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi rho (ρ) dari spearman yaitu 0,611 hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada sampel penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job satisfaction* maka semakin rendah pula *work engagement* pada sampel penelitian ini.

Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada sampel penelitian ini.

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh. Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan menggunakan korelasi *spearman rhow* pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima karena memperoleh nilai koefisien korelasi rho (ρ) sebesar 0,611 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin tinggi pula *work*

engagement. Sebaliknya, semakin rendah *job satisfaction* maka semakin rendah pula *work engagement* pada anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi pada skala *job satisfaction* menunjukkan bahwa anggota dengan tingkat *job satisfaction* yang rendah berjumlah 11 orang (6,8%) sedangkan anggota dengan tingkat *job satisfaction* yang sedang berjumlah 27 orang (16,8%) dan anggota dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi berjumlah 123 orang (76,4%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kepolisian Polres Sabang mayoritas memiliki *job satisfaction* yang berada pada kategori tinggi yang berjumlah 123 orang dengan presentase sebesar 76,4%. Adapun hasil dari uji kategorisasi skala *work engagement* menunjukkan bahwa *work engagement* yang rendah berjumlah 29 orang (18%) sedangkan anggota dengan tingkat *work engagement* yang sedang berjumlah 118 orang (73,3%) dan anggota dengan tingkat *work engagement* yang tinggi berjumlah 14 orang (8,7%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kepolisian Polres Sabang mayoritas memiliki *work engagement* yang berada pada kategori sedang yang berjumlah 118 orang dengan presentase sebesar 73,3%. Maka dalam hal ini memiliki kepuasan kerja pada tingkat tinggi dan keterikatan kerja pada tingkat sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ansari (2022) yang menjelaskan bahwa *job satisfaction* dapat meningkatkan *work engagement*. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi cenderung dapat bekerja dengan ikhlas, semangat serta loyal, tidak mengeluh dan mengerahkan segala yang ada di dalam dirinya untuk perusahaan agar perusahaan bisa mencapai targetnya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra (2023) *job satisfaction*

memiliki dampak positif pada *work engagement* memiliki korelasi positif. Analisis korelasi antara *job satisfaction* dengan *work engagement* menghasilkan korelasi koefisien signifikansi sebesar 0,715. Maka, karyawan akan bekerja penuh antusias, semangat tinggi, bertindak profesional, menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang penting, serta berusaha untuk menghadapi kesulitan dalam bekerja. Apabila karyawan dalam bekerja menunjukkan engagement maka memiliki keinginan untuk berkembang, berkomitmen tinggi, serta mencapai prestasi dalam pekerjaannya pada suatu perusahaan.

Pada penelitian ini diperoleh hasil r^2 atau sumbangan relative sebesar 0,675 yang artinya terdapat 67% pengaruh sense of belonging terhadap *work engagement*, sedangkan terdapat 33% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* antara lain kecocokan kerja dan peran terkait dengan sejauh mana karyawan merasa cocok pada perannya menjadi bagian dari organisasi, kecocokan kerja dan peran pada karyawan mencerminkan seberapa kuat karyawan terikat pada organisasi dan Alignment yakni keselarasan mengacu pada pemahaman karyawan tentang tujuan perusahaan dan bagaimana peran mereka berkontribusi untuk mencapai tujuan tersebut.

Adapun keterbatasan pada penelitian ini terdapat pada waktu penelitian memiliki waktu yang singkat menjadi sebagai salah satu faktor yang dapat mempersempit ruang gerak penelitian yang disebabkan oleh peneliti selama pelaksanaan menyusun skripsi. Kemudian keterbatasan dalam objek penelitian yang tidak terlalu bervariasi dari segi pangkat dan usia yang berbeda, mungkin apabila diteliti dalam beberapa pangkat atau usia yang berbeda hasilnya terdapat sedikit

perbedaan. Tetapi kemungkinannya tidak jauh menyimpang dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada anggota polisi di Polres Sabang Provinsi. Hasil analisis data penelitian ini diperoleh nilai koefisien rho (p) sebesar 0,611 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh. Hal ini berarti semakin tinggi *job satisfaction*, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka akan semakin rendah *job satisfaction*.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis yang akan meneliti dengan variabel serupa adalah :

1. Bagi Pihak Polres Sabang Provinsi Aceh

Berpedoman pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa anggota kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh mempunyai *job satisfaction* dan *work engagement* yang signifikan. Oleh sebab itu, diharapkan kepada pihak polres dapat terus meningkatkan dan mempertahankan *job satisfaction* agar dapat memperoleh *work engagement* yang tinggi.

2. Bagi Anggota Kepolisian di Polres Sabang Provinsi Aceh

Anggota kepolisian sebaiknya agar dapat memiliki *job satisfaction* dan *work engagement* yang baik sehingga sesama anggota dapat menghargai sesama anggota lainnya ketika bekerja, menghargai kedisiplinan, melakukan tanggung jawab, berdedikasi terhadap pekerjaan. Ini dapat dilakukan dengan musyawarah bersama melibatkan seluruh anggota kepolisian. Melakukan komunikasi terbuka dan transparan antara sesama anggota kepolisian kemudian membangun kepercayaan dan kesan bahwa kontribusi setiap individu dihargai dan diakui agar dapat mencapai visi dan misi Polres dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya yang ingin mengeksplorasi variabel *work engagement*, disarankan untuk mengintegrasikannya dengan variabel lain selain *job satisfaction*. Selain itu, penting bagi peneliti untuk memperluas cakupan studi ini ke berbagai perusahaan atau lembaga lain. Menggunakan sampel yang lebih besar akan membantu memperkuat generalisasi hasil penelitian. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berguna bagi peneliti di masa depan dalam memahami *work engagement* dalam konteks organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

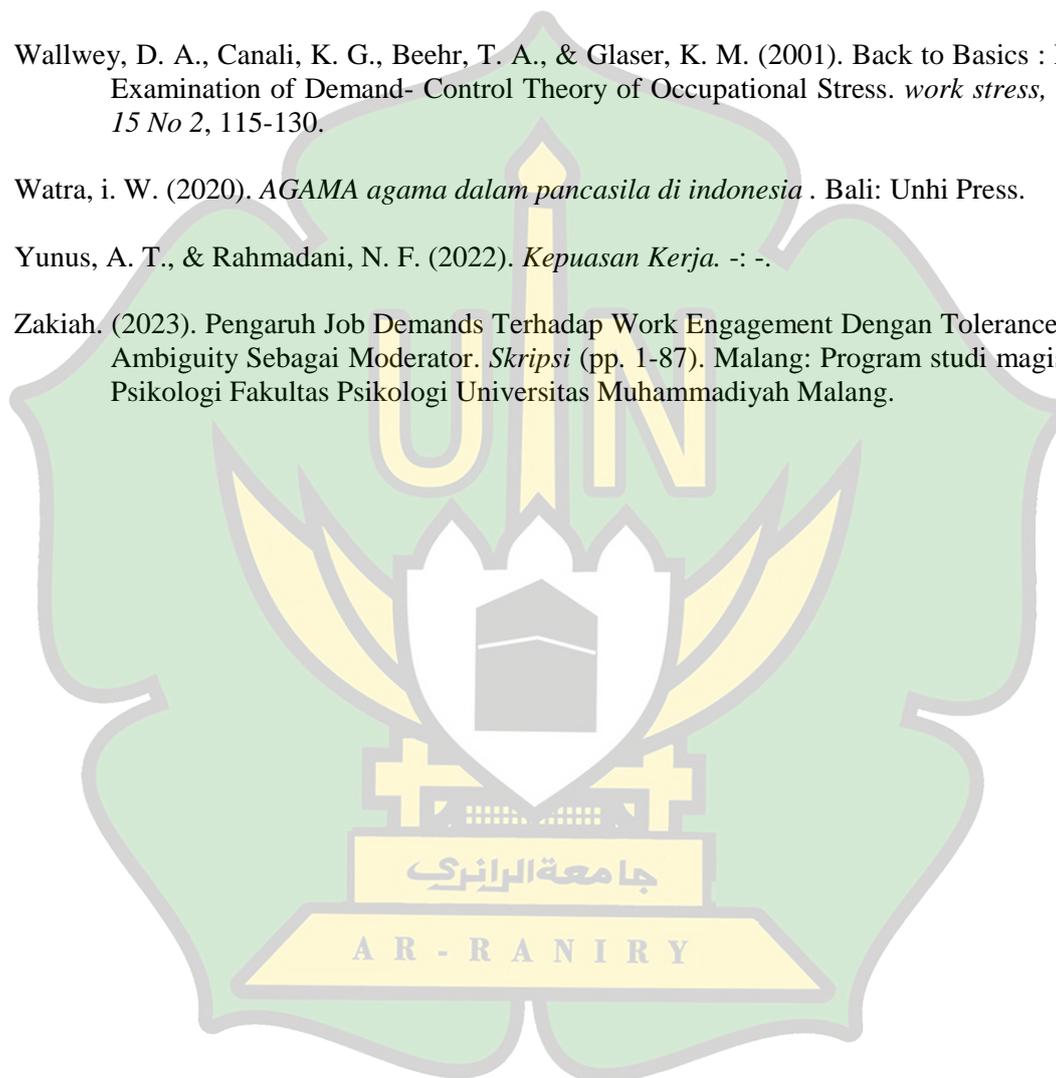
- Ansari, I. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan di Kebun Sawit Hulu Ptpn II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. *Skripsi* (pp. 1-90). Medan: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar .
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker , A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement : Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Reserach*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science, Vol 20 No 4* , 265-269.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema , M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Educational Publishing Foundation, Vol 10 No 2*, 170-180.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir publishing.
- Dewi, W. C. (2023). Hubungan antara Job Demands dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota. *Skripsi* (pp. 1-77). Medan : Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Farhaeni, M., & Martini, S. (2023). Pentingnya Pendidikan Nilai-Nilai Budaya Dalam Mempertahankan Warisan Budaya Lokal Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Juispol)*, 3 (2), 27-34.
- Gagne , M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self Determination Theory*. United States of America: Oxford University Press.
- Gunawan, I. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Haris, A., Efendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish .
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A

- Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87 No 2, 268-279.
- Hurlock, E. B. (2009). *Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 8 No 3 , 1038-1049.
- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Korunka, C., & Kubicek , B. (2017). *Job Demands in a Changing World of Work* . Switzerland : Springer .
- Kurniansih, E. N., & Andayani, E. (2013). Hubungan antara Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PG Asset Management. *Skripsi*. Jakarta: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior : an evidence-based approach - Twelfth Edition*. New York: Library of Congress Cataloging.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement ditinjau dari Masa Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Psikologi*, Vol 8 No 3 , 24-35.
- Mahawati, E., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., . . . Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Manurung, A. H., Rahim, R. K., Tjahjana, D., Dwidienawati, D., & Saputra, N. (2021). *Manajemen : Teori dan Perkembangannya*. Jakarta Timur: PT Adler Manurung Press.
- Millah, A. S., & Mubarak , A. (2021). Studi Kontribusi Spirit at Work Terhadap Work Engagement Pada Satreskrim Polres. *Prosiding Psikologi*, Vol 7 No 2 , 424-428.
- Nainggolan, J. Y. (2023). HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV KEBUN PABATU. *Skripsi* (pp. 1-105). Medan: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Natalia, D., & Wijono , S. (2023). JOB DEMANDS TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT X. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, Vol 3 No 4, 969-978.
- Nugroho, S. B., Ratnaningtyas, A., & M, S. (2021). Gambaran Work Engagement Anggota Polri Polda Banten. *Jca Psikologi*, Vol 2 No 1, 81-88.
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Kerja terhadap

Keterikatan Kerja Wanita Karir. *psikologika*, Vol 21 No 1, 57-67.

- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2019). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, Vol. 10 No. 2, 232-244.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher .
- Rahayu, S. M. (2019). Hubungan Antara Job Demands dengan Work Engagement pada Penyidik Polisi. *Skripsi* (pp. 1-2). Yogyakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ramadhani, Y. N., & Hadi, C. (2018). Pengaruh Job Demands- Resources Terhadap Employee Engagement pada Staff Account Officer PT. X Wilayah jombang. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol 7, 1-15.
- Rezeki, F. (2023). *Work Engagement : Teori, Faktor dan Implementasi*. Bekasi: Pt Kimshafi Alung Cipta .
- Rohmani, N. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Engagement pada Karyawan Industri Tekstil. *Skripsi* (pp. 1 - 138). Surakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Uin Raden Mas Said.
- Roseana, A., & Dewi, D. K. (2023). Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Work Engagement Pada Karyawan Di Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10 (03), 145-161.
- Safrizal, H. B. (2021). *Buku referensi Kepuasan Kerja*. Jawa Tengah : Cv. Eureka Media Aksara .
- Saputra, D., & Bantam, D. J. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan work engagement pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. *Indonesian Journal of Economic and Social Science*, 1(1), 36 - 44.
- Sawang, S. (2011). Is there an inverted U-Shaped Relationship Between Job Demands and Work Engagement: The Moderating Role of Social Support? *International Journal of Manpower*, Vol 33 No 2, 178-186.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol 14 No 1, 3-10.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). UWES : Utrecht Work Engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit*, , 3-11.
- Septilla, A. E., & Maryanti, N. S. (2019). Hardiness dan Burnout pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). *Mind Set*, Vol 10 No 2, 127-135.
- Sugiharto, & Sitingjak. (2006). *Lisrel*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sukma A A D S, A. K. (2018). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stress kerja pada anggota polri bagian operasional di polresta yogyakarta. *jurnal insight*, 1-15.
- Suleman, C. F. (2020). Hubungan Job Satisfaction dan Work Engagement pada Karyawan Pt. X di Kota Makassar. *Skripsi* (pp. 1-42). Makassar : Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Wallwey, D. A., Canali, K. G., Beehr, T. A., & Glaser, K. M. (2001). Back to Basics : Re-Examination of Demand- Control Theory of Occupational Stress. *work stress, Vol 15 No 2*, 115-130.
- Watra, i. W. (2020). *AGAMA agama dalam pancasila di indonesia* . Bali: Unhi Press.
- Yunus, A. T., & Rahmadani, N. F. (2022). *Kepuasan Kerja*. -: -.
- Zakiah. (2023). Pengaruh Job Demands Terhadap Work Engagement Dengan Tolerance Of Ambiguity Sebagai Moderator. *Skripsi* (pp. 1-87). Malang: Program studi magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Mengenai Pembimbing Skripsi

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor B-870/Un 08/FPsi/Kp.00.4/08/2025
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2023/2024
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2024/2025 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi,
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No 89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry.
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh,
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 21 November 2023;
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 26 Agustus 2024.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Dinda Safitri
NIM/Prodi : 200901102
Judul : Hubungan antara Job Satisfaction dengan Work Engagement pada Anggota Polisi di Polres Sabang Provinsi Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2024.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini dibenarkan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Banda Aceh
pada Tanggal : 26 Agustus 2024

Dekan Fakultas Psikologi,

M. Muslim

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry,
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry,
3. Pembimbing Skripsi,
4. Yang bersangkutan

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.752/Un.08/F.Psi.I /PP.00.9/08/2024
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
SDM Polresta Sabang
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **DINDA SAFITRI / 200901102**
Semester/Jurusan : VIII / Psikologi
Alamat sekarang : Punge Jurong, Kecamatan Meuraxa, Kota Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan antara Job Satisfaction dengan Work Engagement pada Anggota Polisi di Polres Sabang Provinsi Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 12 Agustus 2024
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 12 September
2024

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

Lampiran 3 Surat Selesai Penelitian dari Tempat Penelitian



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
RESOR SABANG

Jalan Perdagangan 185 Sabang, 23513

Sabang, 16 Agustus 2024

Nomor : BI 495 /VIII/KEP./2024

Klasifikasi: Biasa

Lampiran : -

Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa.

Kepada

Yth. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
DAN KELEMBAGAAN UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI

di

Tempat

1. Rujukan Surat Wakil Dekan Bidang dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi Nomor: B.752/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/082024 tanggal 12 Agustus 2024 Hal Penelitian Ilmiah Mahasiswa.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini diberitahukan kepada Bapak bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi atas nama:

Nama : Dinda Safitri
NIM : 200901102
Semester/Jurusan : VIII / Psikologi
3. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, kami sampaikan kepada Bapak bahwa Mahasiswa tersebut telah melaksanakan dan menyelesaikan Penelitian Ilmiah di Polres Sabang, Jalan Perdagangan No. 185 Gampong Kuta Timu Kec. Sukakarya Kota Sabang.
4. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR SABANG POLDA ACEH
KABAG SDM



MAKMUDDIN
AJUN KOMSARIS POLISI NRP 66110490

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian *Try Out*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1), Saya Dinda Safitri Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, bermaksud melakukan penelitian untuk mengumpulkan sejumlah data dengan menyebarkan kuesioner untuk menyelesaikan penelitian tersebut. Untuk itu saya mohon bantuan kepada bapak dan ibu agar ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini.

Tidak ada jawaban benar maupun salah dalam pengisian kuesioner ini. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda. Anda diharapkan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan sejujur-jujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaanya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan bapak dan ibu dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner ini sangat berarti bagi saya dan keberhasilan penelitian ini, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih banyak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Peneliti

Lembar Identitas

Nama / inisial : _____

Usia : _____

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Agama : Islam Katolik Hindu
 Kristen Budha Khonghucu

Suku : _____

Daerah Asal : _____

Status Pernikahan : Menikah Belum menikah

Cerai hidup Cerai Mati

Pendidikan terakhir : _____

Bagian/Satuan/Seksi Pekerjaan: _____

Jabatan saat ini : _____

Pangkat Terakhir : _____

Lamanya Bekerja : _____

Gaji : Rp.1.000.000 - Rp. 3.000.000
 Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000
 Rp. 5.000.000 - Rp. 7.000.000
 > Rp.7.000.000

Pernyataan

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden dan mengisi skala penelitian dengan sebenarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Tanda Tangan/Paraf : _____

Petunjuk Pengisian

Berikut ada sejumlah pernyataan, diharapkan anda membaca dan memahami baik-baik setiap pernyataan berikut. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan yaitu:

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Pengisian Skala:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin tahu segala hal lebih dalam yang berkaitan dengan pekerjaan.	✓				

Jika anda ingin mengubah jawaban anda, berikan tanda = pada jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai

Contoh Koreksi Jawaban:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin tahu segala hal lebih dalam yang berkaitan dengan pekerjaan.	≠			✓	

❁ **SELAMAT MENGERJAKAN** ❁
SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin tahu segala hal lebih dalam yang berkaitan dengan pekerjaan					
2.	Saya selalu totalitas dalam bekerja					
3.	Saya merasa antusias saat melakukan pekerjaan					
4.	Jika pekerjaan yang saya lakukan salah, saya akan mencoba lagi.					
5.	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
6.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan ini					
7.	Menurut saya, pekerjaan saya seru dan menantang					
8.	Terlalu banyak kasus yang harus diselesaikan sehingga pikiran saya terbagi – bagi					
9.	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan					
10.	Saya sangat bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya					
11.	Saya merasa beban pekerjaan saya terlalu banyak dibandingkan rekan saya					
12.	Saya sering lelah disebabkan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.					
13.	Saya mencoba berbagai cara ketika kesulitan saat bekerja,					
14.	Saya sering menceritakan profesi saya dengan orang terdekat saya					
15.	Saya bosan dengan tugas yang saya hadapi setiap hari					
16.	Saya menyerah melakukan pekerjaan yang tidak bisa saya kerjakan					
17.	Meskipun tidak diberi penghargaan saya tetap menyelesaikan tugas hingga tuntas.					
18.	Saya mengerjakann tugas secara maksimal dan tepat waktu					
19.	Saat bekerja, saya sering terbawa suasana hingga lupa waktu					
20.	saya sering merasa energi saya habis untuk menyelesaikan pekerjaan - pekerjaan disini					
21.	Saya merasa pekerjaan ini tidak dapat memberikan inspirasi untuk mengembangkan ide atas pekerjaan saya					

22.	Saya senang berlarut - larut dalam pekerjaan saya					
23.	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang lama					
24.	Saya sangat menikmati profesi yang saya miliki					
25.	Tugas yang didapatkan dari pekerjaan bukan menjadi sebuah tantangan bagi saya					
26.	Saya merasa waktu lambat berlalu ketika bekerja apabila tidak melakukan aktivitas lainnya (main game, nonton, duduk di warkop dsb)					
27.	Saya tidak bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
28.	Saat bekerja, saya selalu berusaha untuk menghindari dari hal – hal yang mengganggu konsentrasi saya					
29.	Saya menyerahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya kepada rekan kerja saya					
30.	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya					
31.	Saya memilih pulang dan menunda pekerjaan di esok hari jika saya mengalami kesulitan					
32.	Saya tidak mendapatkan <i>support</i> sehingga cenderung tidak betah di tempat kerja					

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan gaji bulanan yang saya dapatkan					
2.	Saya dapat dipromosikan oleh instansi apabila kinerja saya bagus					
3.	Gaji yang saya dapatkan tidak mencukupi standar nominal yang saya tetapkan					
4.	Saya bekerja di pekerjaan ini hanya karena mewujudkan keinginan orang tua saya					
5.	Teman kerja saya mengalami kesusahaan, saya membantunya					
6.	Gaji yang saya hasilkan membuat saya tidak ingin memilih pekerjaan lain					
7.	Saya sering lepas dari tanggung jawab					
8.	Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan nominal yang saya impikan sejak dulu					
9.	Menurut saya , uang bonus dari instansi berbeda – beda setiap anggota					
10.	Saya tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya					
11.	Saya semangat dalam bekerja karena gaji yang saya dapatkan besar					
12.	Rekan kerja saya selalu ada jika saya meminta tolong					
13.	Saya tidak dilibatkan ketika pengambilan keputusan atas sebuah pekerjaan oleh instansi					
14.	saya sering mengabaikan kesempatan untuk melakukan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan wewenang saya					
15.	Saya mendapatkan tambahan gaji ketika saya lembur					
16.	Pekerjaan ini memiliki kesulitan tersendiri bagi saya tapi saya mampu menanganinya					
17.	Saya selalu mementingkan pendapat saya sendiri dibandingkan teman – teman saya					
18.	Saya diberikan kesempatan untuk jenjang karir lebih baik kedepannya (contoh : pelatihan)					
19.	Menurut saya, gaji yang didapatkan tidak memenuhi kebutuhan sehari - hari saya					
20.	Gaji yang rendah dapat menurunkan kinerja saya					

21.	Saya memiliki teman kerja yang ramah					
22.	Kesalahan terhadap pekerjaan disebabkan saya tidak diberi pelatihan					
23.	Saya memiliki atasan yang supportif					
24.	Saya mendapatkan gaji pokok yang sama dengan teman seangkatan saya yang lain					
25.	Saya bertanggung jawab penuh atas sebuah tugas yang dibebankan kepada saya					
26.	Pekerjaan ini terlalu sulit bagi saya					
27.	Saya tidak mendapatkan bonus atas hasil jerih payah saya					
28.	Saya tidak menjalin komunikasi kepada rekan kerja yang tidak dekat dengan saya					
29.	Saya mendapatkan tugas dan wewenang yang lebih tinggi setelah kenaikan pangkat					
30.	Pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang saya harapkan sejak dulu					
31.	Saya mendapatkan kesempatan untuk memberikan keputusan atas suatu masalah					
32.	Saya merasa ingin mencoba profesi lain yang gajinya diatas pendapatan saya					
33.	Saya tidak mendapatkan perhatian mengenai pekerjaan oleh atasan saya					
34.	Saya mengabaikan rekan kerja saya yang kesusahan					
35.	Saya mendapatkan uang tambahan apabila saya melakukan tugas diluar tugas pokok					

Lampiran 5 Tabulasi Data Try Out Penelitian *Work Engagement*

<i>Na ma /In isi al</i>	<i>Y 1</i>	<i>Y 2</i>	<i>Y 3</i>	<i>Y 4</i>	<i>Y 5</i>	<i>Y 6</i>	<i>Y 7</i>	<i>Y 8</i>	<i>Y 9</i>	<i>Y 10</i>	<i>Y 11</i>	<i>Y 12</i>	<i>Y 13</i>	<i>Y 14</i>	<i>Y 15</i>	<i>Y 16</i>	<i>Y 17</i>	<i>Y 18</i>	<i>Y 19</i>	<i>Y 20</i>	<i>Y 21</i>	<i>Y 22</i>	<i>Y 23</i>	<i>Y 24</i>	<i>Y 25</i>	<i>Y 26</i>	<i>Y 27</i>	<i>Y 28</i>	<i>Y 29</i>	<i>Y 30</i>	<i>Y 31</i>	<i>Y 32</i>	<i>T ot al</i>	
<i>M N</i>	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	136
<i>H</i>	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	136
<i>PA</i>	1	3	2	3	3	4	3	3	1	3	1	3	5	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	100
<i>ma he s</i>	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	136
<i>RT</i>	4	5	4	3	5	1	4	1	5	5	2	1	4	5	2	1	2	5	4	3	2	5	3	4	2	1	1	4	3	4	2	1	98	
<i>M H</i>	5	5	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	1	5	4	4	2	3	4	3	4	1	1	2	4	3	3	1	1	95	
<i>Fa na n</i>	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	137
<i>L D</i>	3	5	5	5	5	1	4	2	4	4	1	1	5	5	1	2	5	4	4	2	2	4	3	3	3	1	1	4	2	3	3	3	3	100

<i>JJ</i>	4	5	4	2	4	5	4	2	5	1	1	1	2	3	2	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	1	1	0	2
<i>JO</i>	4	4	5	5	3	5	4	2	3	4	2	2	3	3	5	2	4	4	4	4	2	5	4	4	1	2	3	4	2	4	3	2	1	0	8
<i>FN</i>	3	4	3	4	4	5	4	1	5	4	4	3	2	4	5	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	1	1	0	5
<i>MH</i>	4	4	4	5	5	2	3	3	4	5	1	1	5	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	1	1	2	4	2	4	1	1	9	5	
<i>DB</i>	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	4	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	4	5	1	3	1
<i>CD A</i>	3	4	4	4	5	2	5	2	4	4	1	2	5	5	2	2	4	5	4	1	1	5	4	5	1	2	1	4	2	5	2	1	1	0	1
<i>RS</i>	4	5	3	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	4	1	5	4	5	1	3	3
<i>OM</i>	4	5	5	5	3	3	3	3	5	4	2	2	3	3	3	3	5	4	4	2	1	5	3	4	2	1	1	4	2	3	1	1	9	9	
<i>DN</i>	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	5	4	4	2	4	4	4	1	5	4	4	1	2	4
<i>YM</i>	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	4	2	5	4	5	1	2	9
<i>YAP</i>	4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	3	5	4	5	1	3	3	5	2	5	3	4	1	2	

Tabulasi Data Try Out Penelitian *Job Satisfaction*

X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 0	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 0	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 0	X 1	X 2	X 3	T ot al							
5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	146
5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	146
2	4	1	4	4	5	4	2	4	5	1	2	4	3	2	1	4	1	4	5	1	5	2	2	3	5	5	4	1	2	2	5	4	5	2	5	4	5	2	110	
5	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	141		
4	5	4	3	2	2	4	2	4	4	1	2	4	3	2	3	5	2	4	4	2	5	2	2	2	5	5	4	3	2	1	3	3	4	4	4	1	108			
2	1	5	4	2	3	3	3	4	4	1	1	4	4	3	3	4	2	4	4	1	5	1	3	3	4	5	5	1	3	3	4	4	4	4	4	2	109			
5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	1	136				
2	1	5	5	1	2	4	2	4	4	2	3	3	4	2	1	5	3	5	4	2	3	3	2	1	4	4	4	1	1	1	3	3	3	3	1	98				
4	1	5	3	5	2	2	4	1	1	4	5	1	2	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	100				

4	4	4	5	2	1	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	3	4	1	4	4	5	2	2	1	4	4	5	2	2	1	4	1	0	6	
4	3	3	2	4	4	2	4	1	1	5	5	3	4	2	3	3	4	3	1	5	1	5	5	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	4	1	1	0	
3	3	3	3	1	1	4	2	4	4	1	1	5	3	3	2	5	1	4	5	1	5	2	3	3	3	4	3	1	1	1	4	5	5	2	1	0	1	
4	5	4	1	4	2	4	2	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	1	3	3	
5	4	3	1	5	5	2	4	1	1	5	4	1	2	4	3	4	4	1	3	3	2	5	5	4	4	3	2	4	5	4	4	3	2	4	1	1	6	
5	5	4	2	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	1	4	4	
2	2	5	5	1	3	3	1	5	4	2	2	4	3	3	3	4	2	5	4	1	5	3	3	2	5	5	5	2	1	1	5	4	4	2	1	1	1	
4	5	4	2	4	5	3	2	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	1	4	0
4	4	3	2	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	1	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	1	3	5	
4	4	4	2	5	4	5	2	2	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	4	1	

1	2	4	4	3	3	3	2	5	5	1	2	5	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	1	5	4	3	2	2	2	5	5	3	1	1	0	4	
5	4	2	1	4	4	1	5	2	1	5	5	2	2	5	3	1	5	2	2	4	2	5	4	4	1	2	3	4	5	4	3	2	1	4	1	0	9	
4	5	4	2	4	4	4	2	1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	4	6	
4	4	3	1	4	5	5	1	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	3	7
4	5	4	1	4	5	4	2	1	4	4	4	1	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	1	3	4	
4	4	5	2	5	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	1	4	0	
4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	1	4	1	
4	5	5	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	1	4	4
5	5	5	1	5	4	5	2	4	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	1	4	6	
4	4	5	1	4	4	3	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	1	4	4

4	5	2	2	5	4	4	3	2	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	3	5	2	5	4	5	2	4	5	4	5	4	1	4	5	4	1	3	6		
4	4	4	2	4	4	4	1	1	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2
4	5	4	4	5	4	5	2	2	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	2	5	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	1	4	0		
4	4	5	1	5	5	4	2	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4		
5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	7	
4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	6		
4	5	4	2	5	4	5	2	2	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	2	5	2	5	4	5	3	4	5	4	5	4	1	4	5	4	1	3	6		
4	5	4	2	5	4	5	2	2	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	2	5	2	5	4	5	3	4	5	4	5	4	1	4	5	4	1	3	7		
4	5	4	4	4	5	5	2	2	4	2	1	2	4	4	5	3	4	4	2	5	2	5	4	5	2	4	5	4	5	4	1	4	5	4	1	2	9		
4	5	4	4	4	5	5	2	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	2	4	1	4	4	5	3	4	5	4	5	4	2	4	5	4	1	3	7		

5	4	2	3	5	4	1	4	1	2	3	4	1	2	5	4	1	5	2	2	4	2	5	5	4	2	3	2	5	3	3	1	1	2	4	1	0	6	
4	5	4	3	4	5	5	2	2	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	2	5	2	5	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	5	4	1	3	6	
4	5	4	5	4	5	4	1	2	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	2	5	2	5	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	5	5	1	3	9	
4	5	2	3	5	5	2	4	2	1	5	4	1	2	5	5	3	4	2	1	4	2	4	5	4	2	1	1	4	5	4	3	2	1	4	1	1	1	
3	5	4	3	5	2	4	1	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	1	4	0	
4	5	4	4	5	3	4	1	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	1	4	2	
1	3	3	2	4	4	1	4	2	4	3	4	1	2	4	4	1	4	2	1	2	2	4	5	4	1	2	2	2	3	5	3	2	2	5	9	8		
4	4	3	2	5	5	3	4	1	2	3	4	4	4	5	4	2	5	2	1	4	2	5	3	2	5	2	3	4	5	4	2	3	1	4	1	1	6	
5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	4	8
4	3	2	3	2	5	3	3	4	3	4	4	1	1	3	4	4	3	5	1	4	3	4	4	4	2	5	3	3	5	5	4	3	2	4	1	1	7	
3	4	1	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	4	2	4	1	2	5	4	5	2	2	1	2	2	4	5	5	2	4	4	1	4	5	1	1		

Lampiran 6 Hasil Analisis Data Try Out

Hasil uji daya beda aitem & Reliabilitas Skala *Job Satisfaction* dan *Work Engagement* tahap 1 (Try Out Penelitian)

Reliabilitas Skala *Job Satisfaction*

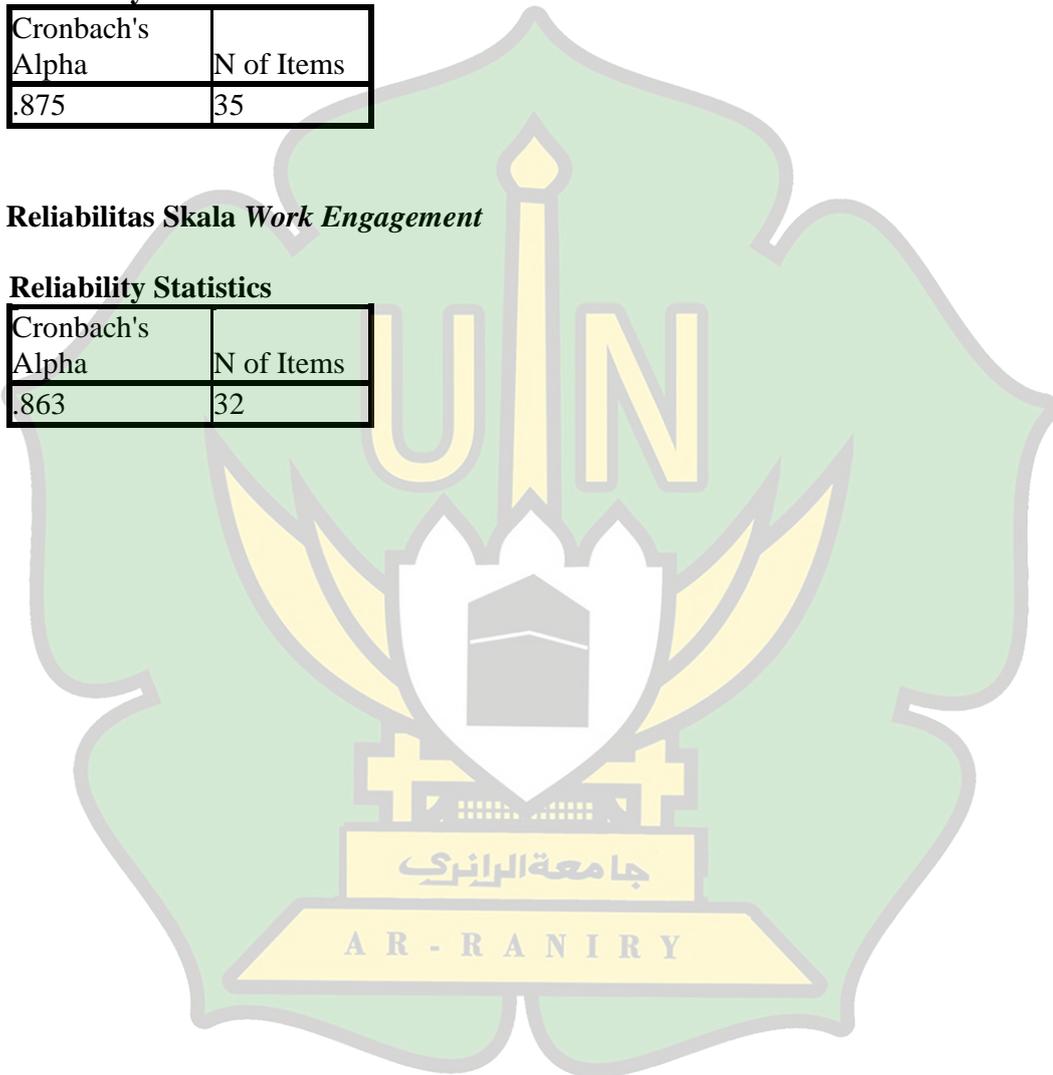
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	35

Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	32



Lampiran 7 Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Job Satisfaction & Work Engagement

Uji Daya Beda aitem Skala *Job Satisfaction*

No	rix	sig	No	rix	sig
1	0,575	0,000	19	0,340	0,008
2	0,687	0,000	20	0,200	0,125
3	0,484	0,000	21	0,687	0,000
4	0,053	0,689	22	0,204	0,119
5	0,500	0,000	23	0,556	0,000
6	0,434	0,001	24	0,429	0,001
7	0,488	0,000	25	0,691	0,000
8	-0,534	0,000	26	0,494	0,000
9	-0,001	0,996	27	0,579	0,000
10	0,461	0,000	28	0,550	0,000
11	0,484	0,000	29	0,559	0,000
12	0,292	0,024	30	0,615	0,000
13	0,607	0,000	31	0,574	0,000
14	0,543	0,000	32	0,168	0,199

Uji Daya Beda aitem *Work Engagement*

No	rix	sig	No	rix	sig
1	0,428	0,001	17	0,436	0,000
2	0,333	0,009	18	0,599	0,000
3	0,105	0,424	19	-0,230	0,077
4	0,452	0,000	20	0,607	0,000
5	0,195	0,135	21	0,714	0,000
6	0,571	0,000	22	0,025	0,851
7	0,569	0,000	23	0,440	0,000
8	0,238	0,067	24	0,511	0,000
9	0,318	0,013	25	0,013	0,923
10	0,494	0,000	26	0,495	0,000
11	0,613	0,000	27	0,612	0,000
12	0,648	0,000	28	0,322	0,012
13	0,433	0,001	29	0,078	0,553
14	0,364	0,004	30	0,497	0,000
15	0,610	0,000	31	0,704	0,000
16	0,761	0,000	32	0,791	0,000

Lampiran 8 Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1), Saya Dinda Safitri Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, bermaksud melakukan penelitian untuk mengumpulkan sejumlah data dengan menyebarkan kuesioner untuk menyelesaikan penelitian tersebut. Untuk itu saya mohon bantuan kepada bapak dan ibu agar ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini.

Tidak ada jawaban benar maupun salah dalam pengisian kuesioner ini. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda. Anda diharapkan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan sejujur-jujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaanya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan bapak dan ibu dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner ini sangat berarti bagi saya dan keberhasilan penelitian ini, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih banyak.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Peneliti

Lembar Identitas

Nama / inisial : _____

Usia : _____

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Agama : Islam Katolik Hindu
 Kristen Budha Khonghucu

Suku : _____

Daerah Asal : _____

Status Pernikahan : Menikah Belum menikah
 Cerai hidup Cerai Mati

Pendidikan terakhir : _____

Bagian/Satuan/Seksi Pekerjaan: _____

Jabatan saat ini : _____

Pangkat Terakhir : _____

Lamanya Bekerja : _____

Gaji : Rp.1.000.000 - Rp. 3.000.000
 Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000

Rp. 5.000.000 - Rp. 7.000.000
> Rp.7.000.000

Pernyataan

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden dan mengisi skala penelitian dengan sebenarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Tanda Tangan/Paraf : _____

Petunjuk Pengisian

Berikut ada sejumlah pernyataan, diharapkan anda membaca dan memahami baik-baik setiap pernyataan berikut. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya.

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan yaitu:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Pengisian Skala:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya ingin tahu segala hal lebih dalam yang berkaitan dengan pekerjaan.	✓				

Jika anda ingin mengubah jawaban anda, berikan tanda = pada jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai

Contoh Koreksi Jawaban:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya ingin tahu segala hal lebih dalam yang berkaitan dengan pekerjaan.	✓			✓	

🌸 SELAMAT MENGERJAKAN 🌸

SKALA 1

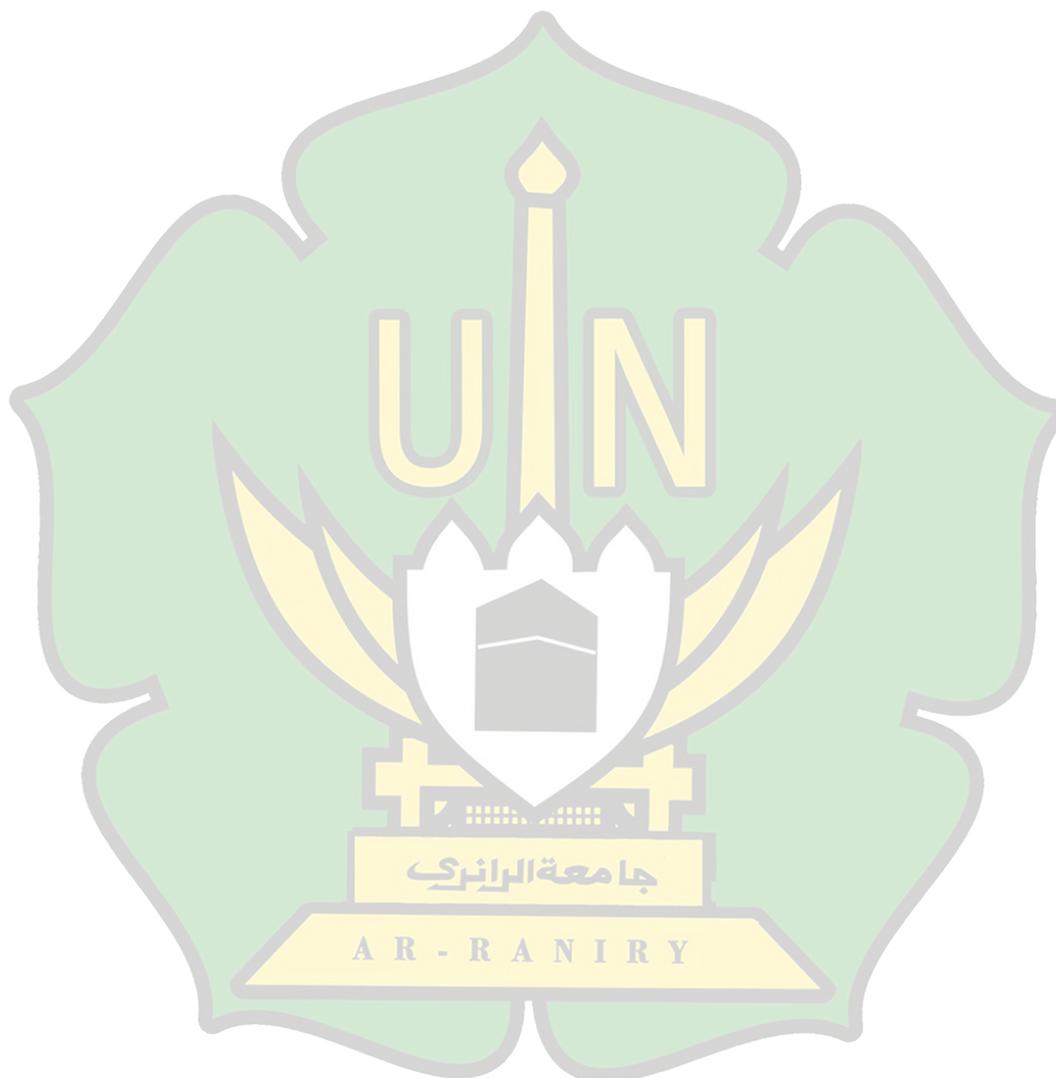
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin tahu segala hal lebih dalam yang berkaitan dengan pekerjaan					
2.	Saya selalu totalitas dalam bekerja					
3.	jika pekerjaan yang saya lakukan salah, saya akan mencoba lagi.					
4.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan ini					

5.	Menurut saya, pekerjaan saya seru dan menantang					
6.	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan					
7.	Saya sangat bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya					
8.	Saya merasa beban pekerjaan saya terlalu banyak dibandingkan rekan saya					
9.	Saya sering lelah disebabkan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.					
10.	Saya mencoba berbagai cara ketika kesulitan saat bekerja,					
11.	Saya sering menceritakan profesi saya dengan orang terdekat saya					
12.	Saya bosan dengan tugas yang saya hadapi setiap hari					
13.	Saya menyerah melakukan pekerjaan yang tidak bisa saya kerjakan					
14.	Meskipun tidak diberi penghargaan saya tetap menyelesaikan tugas hingga tuntas.					
15.	Saya mengerjakann tugas secara maksimal dan tepat waktu					
16.	saya sering merasa energi saya habis untuk menyelesaikan pekerjaan - pekerjaan disini					
17.	Saya merasa pekerjaan ini tidak dapat memberikan inspirasi untuk mengembangkan ide atas pekerjaan saya					
18.	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang lama					
19.	Saya sangat menikmati profesi yang saya miliki					
20.	Saya merasa waktu lambat berlalu ketika bekerja apabila tidak melakukan aktivitas lainnya (main game, nonton, duduk di warkop dsb)					
21.	Saya tidak bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
22.	Saat bekerja, saya selalu berusaha untuk menghindari dari hal – hal yang mengganggu konsentrasi saya					
23.	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya					
24.	Saya memilih pulang dan menunda pekerjaan di esok hari jika saya mengalami kesulitan					
25.	Saya tidak mendapatkan <i>support</i> sehingga cenderung tidak betah di tempat kerja					

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan gaji bulanan yang saya dapatkan					
2.	Saya dapat dipromosikan oleh instansi apabila kinerja saya bagus					
3.	Gaji yang saya dapatkan tidak mencukupi standar nominal yang saya tetapkan					
4.	Teman kerja saya mengalami kesusahaan, saya membantunya					
5.	Gaji yang saya hasilkan membuat saya tidak ingin memilih pekerjaan lain					
6.	Saya sering lepas dari tanggung jawab					
7.	Saya tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya					
8.	Saya semangat dalam bekerja karena gaji yang saya dapatkan besar					
9.	Rekan kerja saya selalu ada jika saya meminta tolong					
10.	Saya tidak dilibatkan ketika pengambilan keputusan atas sebuah pekerjaan oleh instansi					
11.	saya sering mengabaikan kesempatan untuk melakukan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan wewenang saya					
12.	Saya mendapatkan tambahan gaji ketika saya lembur					
13.	Pekerjaan ini memiliki kesulitan tersendiri bagi saya tapi saya mampu menanganinya					
14.	Saya selalu mementingkan pendapat saya sendiri dibandingkan teman – teman saya					
15.	Saya diberikan kesempatan untuk jenjang karir lebih baik kedepannya (contoh : pelatihan)					
16.	Menurut saya, gaji yang didapatkan tidak memenuhi kebutuhan sehari - hari saya					
17.	Saya memiliki teman kerja yang ramah					
18.	Saya memiliki atasan yang supportif					
19.	Saya mendapatkan gaji pokok yang sama dengan teman seangkat saya yang lain					
20.	Saya bertanggung jawab penuh atas sebuah tugas yang dibebankan kepada saya					
21.	Pekerjaan ini terlalu sulit bagi saya					
22.	Saya tidak mendapatkan bonus atas hasil jerih payah saya					
23.	Saya tidak menjalin komunikasi kepada rekan kerja yang tidak dekat dengan saya					
24.	Saya mendapatkan tugas dan wewenang yang lebih tinggi setelah kenaikan pangkat					
25.	Pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang saya harapkan sejak dulu					

26.	Saya mendapatkan kesempatan untuk memberikan keputusan atas suatu masalah					
27.	Saya tidak mendapatkan perhatian mengenai pekerjaan oleh atasan saya					
28.	Saya mengabaikan rekan kerja saya yang kesusahan					
29.	Saya mendapatkan uang tambahan apabila saya melakukan tugas diluar tugas pokok					



Lampiran 9 Tabulasi Penelitian *Job Satisfaction*

X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 27	X 28	X 29	X 30	To tal x	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	11 4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	13 7
5	4	1	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	12 5
4	5	2	5	5	2	1	4	4	1	1	5	5	2	5	1	3	5	5	5	2	1	2	4	5	5	5	2	4	4	99	
5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	12 5	
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	1	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	12 3	
4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	12 2	
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	12 7	
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	13 2	
5	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	12 7	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	13 3	
5	4	5	5	2	1	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	12 2	
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	12	

5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	12
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	11
5	4	4	2	1	4	5	5	4	5	4	5	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	11
5	4	4	2	2	5	5	4	5	5	4	4	1	4	5	2	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	11
5	4	2	5	4	3	2	4	5	5	3	4	5	3	5	2	3	5	2	4	2	3	1	3	5	5	5	5	3	10
5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	12
4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	2	5	3	3	5	3	11
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	2	1	5	4	5	11
5	2	1	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	1	3	2	5	4	1	4	1	4	2	5	4	4	5	4	4	10
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	12
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	12
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	11
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	12
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	12
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	12

4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	120	
4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	1	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	119	
4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	120	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	124	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	124	
2	4	1	4	5	4	5	1	2	4	3	2	1	4	1	4	1	2	2	3	5	5	4	1	2	2	4	5	2	85	
5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	116	
4	5	4	2	2	4	4	1	2	4	3	2	3	5	2	4	2	2	2	2	5	5	4	3	2	1	3	4	1	87	
2	1	5	2	3	3	4	1	1	4	4	3	3	4	2	4	1	1	3	3	4	5	5	1	3	3	4	4	2	85	
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	119	
2	1	5	1	2	4	4	2	3	3	4	2	1	5	3	5	2	3	2	1	4	4	4	4	1	1	1	3	3	1	77
4	1	5	5	2	2	1	4	5	1	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	3	3	2	2	84
4	4	4	2	1	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	2	1	4	4	5	2	1	4	89	
4	3	3	4	4	2	1	5	5	3	4	2	3	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	2	5	1	2	4	99	
3	3	3	1	1	4	4	1	1	5	3	3	2	5	1	4	1	2	3	3	3	4	3	1	1	1	5	5	2	78	
4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	115	
5	4	3	5	5	2	1	5	4	1	2	4	3	4	4	1	3	5	5	4	4	3	2	4	5	4	3	2	4	101	
5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	124	
2	2	5	1	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	5	1	3	3	2	5	5	5	2	1	1	4	4	2	86	

4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	12			
4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	12			
4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	12			
1	2	4	3	3	3	5	1	2	5	3	3	3	4	2	3	3	3	1	1	5	4	3	2	2	2	5	3	1	82		
5	4	2	4	4	1	1	5	5	2	2	5	3	1	5	2	4	5	4	4	1	2	3	4	5	4	2	1	4	94		
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	13		
4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	12		
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	12	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	12	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	12	
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	12		
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	12
4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	12		
4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	12		
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	12	
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	12		

4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	120	
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	125	
4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	2	2	1	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	2	2	2	109	
4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	2	1	4	2	5	5	4	4	5	2	4	4	2	3	4	4	4	109	
5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	97	
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	5	125	
4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	3	117	
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	121	
4	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	1	4	5	3	5	5	3	5	3	2	4	5	3	2	111	
5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	1	3	4	5	3	5	2	4	5	5	4	3	5	3	5	4	2	115
5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	120	
4	5	1	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	129	
5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	117	
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	127	
4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	2	119	

4	4	5	3	2	4	4	2	4	4	4	3	1	4	3	4	4	5	5	4	5	2	4	3	4	3	2	4	2	10	2	
4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	13	2
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	12	7	
5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	12	0	
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	13	0	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	12	4	
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	12	3	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	12	0	
2	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	11	1	
3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	3	4	5	12	2	
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	5	4	3	5	4	3	11	6
4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	12	6	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	13	7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	1
4	4	5	4	5	5	4	4	4	1	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	12		

Lampiran 10 Tabulasi Penelitian *Work Engagement*

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4	Y2 5	Tot al Y
4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	98
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	5	2	4	5	5	4	4	2	4	5	2	3	5	97
4	5	4	4	5	4	5	2	1	5	4	2	2	5	4	1	2	5	4	2	4	4	3	2	2	85
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	107
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	102
5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	1	4	5	4	5	4	5	1	4	5	100
4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	1	4	4	5	4	5	4	2	2	5	99
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	5	108
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	2	2	5	4	105
5	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	2	4	103
5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	1	4	5	105
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	2	2	4	5	2	2	5	4	100
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	2	4	4	5	2	2	4	5	100
4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	107
3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
4	5	5	4	5	5	4	4	5	1	4	4	5	2	4	4	2	2	1	5	4	1	1	4	5	90
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	1	5	3	2	4	5	4	4	4	5	104
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	99
4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	5	4	2	4	105
5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	105
5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	2	2	4	104
5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	4	4	1	5	5	101
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	5	4	1	1	4	5	99

4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	2	5	4	2	2	4	96	
4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	4	2	2	5	99	
5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	1	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	2	2	5	4	99	
4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	5	4	2	2	4	90	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	108	
5	4	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	1	1	4	1	5	2	1	4	5	4	2	5	4	86	
5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	2	1	4	4	5	4	4	5	5	1	5	5	101	
4	5	4	3	5	5	4	1	5	5	4	1	2	5	4	3	2	1	3	2	3	5	3	2	3	84	
4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	1	4	2	5	5	5	4	5	5	1	4	5	102	
4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	94	
5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4	2	1	4	99	
5	4	4	4	4	3	5	2	1	5	5	2	1	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	1	2	91	
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	112	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108	
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	89
5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	105	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108	
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	109	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	109	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	97	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108	
5	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	104	
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	110	
5	4	4	5	5	5	5	3	2	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4	5	3	4	3	2	4	98	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108	

5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	3	104
4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	1	5	4	5	5	3	4	4	5	104
4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	105
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	94
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108
1	3	3	4	3	1	3	1	3	5	3	2	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	76
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108
4	5	3	1	4	5	5	2	1	4	5	2	1	2	5	3	2	3	4	1	1	4	4	2	1	74
5	5	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	1	5	4	2	3	3	4	1	2	4	3	1	1	75
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	108
3	5	5	1	4	4	4	1	1	5	5	1	2	5	4	2	2	3	3	1	1	4	3	3	3	75
4	5	2	5	4	5	1	1	1	2	3	2	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	78
4	4	5	5	4	3	4	2	2	3	3	5	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	86
3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	4	5	2	4	4	1	2	4	4	2	2	4	4	2	1	83
4	4	5	2	3	4	5	1	1	5	3	3	2	4	4	2	2	3	3	1	2	4	4	1	1	73
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	106
3	4	4	2	5	4	4	1	2	5	5	2	2	4	5	1	1	4	5	2	1	4	5	2	1	78
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	111
4	5	5	3	3	5	4	2	2	3	3	3	3	5	4	2	1	3	4	1	1	4	3	1	1	75
4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	102
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	106
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	103
4	4	4	1	5	4	4	2	1	5	5	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	5	4	1	3	78
5	4	5	1	4	5	3	2	2	4	5	2	3	5	4	1	3	5	4	3	3	4	3	2	1	83
4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	102
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	104

4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	110	
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	111	
4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	106	
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	108	
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	108
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	106
4	5	4	1	4	4	5	2	2	5	5	2	4	4	5	1	2	4	3	2	2	5	4	1	4	84	
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	111	
2	4	4	4	4	4	4	1	2	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	5	4	94	
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	111	
5	4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	103	
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	107	
4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	5	4	102	
4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	101	
4	5	5	4	4	4	5	2	1	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	4	2	5	96
4	5	5	4	4	4	5	3	2	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	99
4	4	4	1	3	4	5	1	2	3	4	1	2	5	5	2	1	5	4	2	2	5	5	2	1	77	
4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	4	2	4	3	4	5	4	1	4	4	4	4	4	98	
4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	1	4	4	4	4	5	102	
4	3	5	3	5	3	5	1	2	4	4	1	2	4	5	1	2	5	5	2	2	3	5	2	1	79	
4	5	3	1	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	5	101	
5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	1	4	4	5	5	4	105	
3	4	2	4	3	5	2	4	2	4	5	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	5	3	2	2	80	
5	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	1	2	4	4	1	2	4	3	5	5	2	5	1	1	80	
5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	97	
5	4	3	1	2	5	2	4	2	4	4	2	1	1	2	1	4	3	5	2	3	3	2	2	1	68	
4	5	4	2	4	5	4	2	2	5	4	1	3	4	5	2	2	4	5	4	2	5	4	3	2	87	
2	4	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	5	5	2	3	1	2	3	3	5	1	3	1	67	
5	4	5	1	4	3	3	1	3	5	4	2	3	4	3	1	1	4	5	3	2	3	3	4	4	80	

4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	2	106
4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	1	3	5	5	5	4	3	5	3	1	5	5	96
5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	101
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	110
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	110
4	4	5	2	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	104
3	4	4	4	5	4	3	1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	103
5	4	4	5	5	4	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	99
4	4	4	4	5	4	1	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	90
3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	97
4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	5	106
5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	105
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	101
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	105
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	101
5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	102
4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97
5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	81
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 11 Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil Reliabilitas Skala *Job Satisfaction* dan *Work Engagement* tahap II

Skala *Job Satisfaction*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	29

Skala *Work Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	25

Hasil Uji Kategorisasi Variabel *Job Satisfaction*

Statistics

		Work Engagement	Job Satif
N	Valid	161	161
	Missing	0	0

Job Satisfaction

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	6.8	6.8	6.8
	Sedang	27	16.8	16.8	23.6
	Tinggi	123	76.4	76.4	100.0
Total		161	100.0	100.0	

Hasil Uji Kategorisasi Variabel *work engagement*

Statistics

		Work Engagement	Job Satif
N	Valid	161	161
	Missing	0	0

Work Engagement

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	29	18.0	18.0	18.0
	Sedang	118	73.3	73.3	91.3
	Tinggi	14	8.7	8.7	100.0
	Total	161	100.0	100.0	

Data Empirik Job Satisfaction Dan Work Engagement**Statistics**

		Work Engagement	Job Satif
N	Valid	161	161
	Missing	0	0
	Mean	97.8820	116.1056
	Std. Deviation	12.24611	14.61532
	Minimum	67.00	74.00
	Maximum	125.00	141.00

Hasil Uji Normalitas Penelitian**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Work Engagement	Job Satisfaction
N		161	161
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97.8820	116.1056
	Std. Deviation	12.24611	14.61532
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.208
	Positive	.105	.109
	Negative	-.142	-.208
Test Statistic		.142	.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Linearitas Penelitian

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Job Satisfaction	Between Groups	(Combined)	18965.937	47	403.531	9.068	.000
		Linearity	16185.955	1	16185.955	363.706	.000
		Deviation from Linearity	2779.982	46	60.434	1.358	.098
	Within Groups		5028.821	113	44.503		
	Total		23994.758	160			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Job Satisfaction	.821	.675	.889	.790

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

			Work Engagement	Job Satisfaction
Spearman's rho	Work Engagement	Correlation Coefficient	1.000	.611**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	161	161
	Job Satisfaction	Correlation Coefficient	.611**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	161	161

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

Lampiran 12 Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| 1. Nama Lengkap | : Dinda Safitri |
| 2. Tempat Tanggal Lahir | : Sabang, 14 Desember 2002 |
| 3. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 4. Agama | : Islam |
| 5. NIM | : 200901102 |
| 6. Kebangsaan | : Indonesia |
| 7. Alamat | |
| a. Kabupaten/Kota | : Sabang |
| b. Kecamatan | : Sukajaya |
| 8. Provinsi | : Aceh |
| 9. No. Telp/HP | : 081929504987 |
| 10. Email | : 200901102@student.ar-raniry.ac.id |
| 11. Riwayat Pendidikan | |
| a. SD/MIN | : SDN 05 Sabang |
| b. SMP/MTS | : SMP ISLAM AL - MUJADDID |
| c. SMA/MA/SMK | : MAN 1 Sabang |
| 12. Orang Tua/Wali | |
| a. Nama Ayah | : Irkamarullah |
| b. Nama Ibu | : Hamdiah |
| 13. Pekerjaan Orang Tua | |
| a. Ayah | : Wirausaha |
| b. Ibu | : IRT (Ibu Rumah Tangga) |
| 14. Alamat Orang Tua | |
| a. Ayah | : Sabang |
| b. Ibu | : Sabang |

Banda Aceh, 21 Agustus 2024
Peneliti

Dinda Safitri