

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* PADA
PENGURUS FORUM ANAK DI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**DARA NABILA
220901131**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT PADA PENGURUS
FORUM ANAK DI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikolgi (S.Psi)**


Oleh:

**DARA NABILA
NIM. 220901131**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Jasmadi., S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001


Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT PADA PENGURUS
FORUM ANAK DI ACEH**

SKRIPSI

Telah dinilai oleh Tim 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:

DARA NABILA
NIM. 220901131

Pada Hari/ Tanggal
Selasa/ 28 April 2026

Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua

Jashadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Sekretaris

Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Penguji I

Harri Syntoso, S.Psi., M.ed
NIP. 198105272025211015

Penguji II

Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-raniry



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

KEASLIAN PENELITIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dara Nabila

NIM : 220901131

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Program Studi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan 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 bahwa ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 22 April 2026

Yang Menyatakan



Dara Nabila

220901131

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, serta karunia-Nya berupa kekuatan, kesehatan, kesabaran, dan kesempatan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang sedang kita rasakan sekarang ini. Semoga segala ajaran dan teladan beliau senantiasa menjadi pedoman dalam menjalani kehidupan. Atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, peneliti diberikan kemudahan dalam melalui setiap proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, hambatan, serta keterbatasan. Berbagai dinamika yang dihadapi selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi menjadi pengalaman berharga yang memberikan banyak pembelajaran bagi peneliti. Namun demikian, berkat doa, dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan.

Skripsi ini berjudul “Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Psychological Empowerment* pada Pengurus Forum Anak di Aceh” yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi organisasi dan pengembangan sumber daya

manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi, bahan pertimbangan, serta sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa secara lebih mendalam.

Secara khusus, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan mendalam kepada ayah dan mama tercinta atas segala doa, kasih sayang, perhatian, serta dukungan secara emosional maupun finansial yang tiada henti sejak awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Tidak hanya sebagai orang tua, ayah dan mama juga menjadi tempat pulang, sumber motivasi, serta alasan utama bagi peneliti untuk terus bertahan dan menyelesaikan setiap proses yang ada. Kehadiran, kepercayaan, dan cinta dari ayah dan mama menjadi kekuatan terbesar bagi peneliti dalam menghadapi setiap tantangan yang dilalui.

Selanjutnya, tidak lupa pula peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan arahan serta dukungan dalam penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberikan dukungan serta arahan dalam bidang akademik kepada mahasiswa, khususnya dalam menunjang proses pembelajaran.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu serta memudahkan

proses administrasi bagi mahasiswa, sehingga proses akademik dapat berjalan dengan lancar.

4. Bapak Drs. Nasruddin, M. Hum., sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan serta membantu berbagai kegiatan kemahasiswaan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kampus.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan arahan serta motivasi kepada mahasiswa selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, M.A., sebagai Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membantu berbagai keperluan administrasi dan akademik mahasiswa. Selain itu, dalam kegiatan pembelajaran di kelas, proses perkuliahan berlangsung dengan cara yang menarik dan juga menyenangkan.
7. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku pembimbing I, yang telah memberikan arahan, ilmu, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Bimbingan yang diberikan sangat membantu peneliti dalam memahami materi penelitian serta menyelesaikan setiap tahapan penelitian dengan lebih terarah. Beliau juga membimbing peneliti dengan penuh semangat serta menciptakan suasana belajar yang mendukung selama proses bimbingan.

8. Terima kasih kepada Ibu Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing II, yang telah membimbing peneliti dengan cara yang menyenangkan, serta menciptakan suasana belajar yang asyik dan mendukung. Bimbingan tersebut sangat membantu peneliti dalam menyusun dan menyempurnakan skripsi ini hingga selesai
9. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed., selaku Dosen Penguji I, yang telah memberikan arahan serta masukan dalam proses penyusunan skripsi ini, serta menjadi sosok yang inspiratif melalui pengalaman pembelajaran yang menyenangkan, termasuk kesempatan mengikuti kegiatan KPM ke luar negeri yang memberikan banyak pengalaman dan ilmu yang bermanfaat.
10. Bapak Hendri, M.Si., selaku Dosen Penguji II, yang telah memberikan arahan serta masukan yang bermanfaat selama perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
11. Ibu Dr. Miftahul Jannah, M.Si, selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
12. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog, peneliti mengucapkan terima kasih atas arahan dan pembelajaran inspiratif selama perkuliahan yang memperkaya wawasan serta memberikan pemahaman yang bermakna.
13. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu dalam berbagai keperluan administrasi sehingga proses perkuliahan dapat berjalan dengan lancar.

14. Seluruh dosen Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.
15. Seluruh pengurus Forum Anak di Aceh, yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Partisipasi dan kesediaan dalam memberikan informasi sangat membantu proses pengumpulan data.
16. Adik-adik peneliti: Dinda Putri Syifani, Rania Zhafirah, dan Bilfaqih Al-Khalifi yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat dari masa perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini.
17. Rayyan Natasya, S.Psi., terima kasih atas dukungan dan bantuan dalam keadaan apapun, sehingga motivasi dan rasa didukung tetap terjaga sepanjang proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
18. Kepada Cut Raudhatul Jannah, Husnul Lathifah, Meutia Sari, Nazirah serta seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2022, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik peneliti, berbagi pengalaman, saling mendukung, serta bersama-sama melalui berbagai dinamika dan proses pembelajaran selama masa perkuliahan hingga mendukung proses penyelesaian skripsi.
19. Bunda Amrina Habibi, S.H., M.H., yang senantiasa memberikan arahan serta melibatkan peneliti dalam berbagai kegiatan produktif, sehingga pengalaman perkuliahan menjadi lebih berwarna, bermakna, dan penuh pembelajaran. Kehadiran, bimbingan, serta doa beliau senantiasa menjadi sumber inspirasi dan menumbuhkan semangat bagi peneliti.

20. Seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi, dukungan, serta bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

21. *In addition, I would like to sincerely thank Muhammad Ichlas, S.Psi., for his constant presence and support throughout both my personal and academic challenges, which have made this journey more meaningful and easier to go through.*

22. *Lastly, I would like to thank myself for not giving up throughout this journey, for continuing despite challenges, and for believing in myself to reach this stage. This journey was not easy, but it has strengthened my resilience, patience, and capacity for growth. In the end, I am grateful for how far I have come.*

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Harapan Peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 22 April 2026



Dara Nabila
220901131

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. <i>Psychological Empowerment</i>	13
1. Definisi <i>Psychological Empowerment</i>	13
2. Dimensi <i>Psychological empowerment</i>	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Empowerment</i>	17
B. <i>Perceived Organizational Support</i>	19
1. Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2. Dimensi <i>Perceived Organizaional Support</i>	21
C. Hubungan <i>Perceived organizational support</i> dengan <i>Psychological empowerment</i>	24
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	28
1. <i>Psychological Empowerment</i>	28

2. <i>Perceived Organizational Support</i>	29
D. Subjek Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Alat Ukur Penelitian	31
2. Uji Validitas	35
3. Uji Daya Beda Aitem	36
4. Uji Reliabilitas	37
F. Teknik Analisis Data.....	38
1. Proses Pengolahan Data	38
2. Uji Prasyarat.....	39
3. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	41
1. Administrasi Penelitian	41
2. Pelaksanaan Penelitian	42
B. Deskripsi Sampel Penelitian	48
C. Pengujian Hipotesis	54
D. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Pengurus Forum Anak di Aceh.....	29
Tabel 3.2 Skor aitem Favorable dan aitem Unfavorable	32
Tabel 3.3 Blueprint skala Perceived Organizational Support.....	32
Tabel 3.4 Blueprint skala Psychological Empowerment.....	34
Tabel 3.5 Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach.....	38
Tabel 4.1 Koefisien CVR Skala Psychological Empowerment	45
Tabel 4.2 Koefisien CVR Skala Perceived Organizational Support	45
Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Psychological Empowerment	46
Tabel 4.4 Blueprint Akhir Skala Psychological Empowerment	47
Tabel 4.5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Perceived Organizational Support	47
Tabel 4.6 Blueprint Akhir Skala Perceived Organizational Support.....	48
Tabel 4.7 Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.8 Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.9 Data Demografi Subjek Berdasarkan Kabupaten/ Kota.....	50
Tabel 4.10 Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Bergabung	51
Tabel 4.11 Deskripsi Data Penelitian Skala Psychological Empowerment.....	52
Tabel 4.12 Data Kategorisasi Skala Psychological Empowerment.....	54
Tabel 4.13 Dekripsi Data Penelitian Perceived Organizational Support.....	54
Tabel 4.14 Data Kategorisasi Skala Perceived Organizational Support.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Sebaran	56
Tabel 4.16 Uji Linieritas Hubungan Data.....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian..... 25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dar Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Selesai Penelitian
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian Skala Perceived Organizational Support Dengan Psychological Empowerment
Lampiran V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VI	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran VII	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* PADA PENGURUS FORUM ANAK DI ACEH

ABSTRAK

Psychological empowerment merupakan kondisi psikologis individu yang mencerminkan rasa makna, kompetensi, otonomi, dan dampak dalam menjalankan perannya dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological empowerment* adalah *perceived organizational support*, yaitu persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, dan memberikan dukungan kepada anggotanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *simple random sampling* yang melibatkan 172 pengurus Forum Anak di Aceh. Instrumen yang digunakan adalah skala *perceived organizational support* dan skala *psychological empowerment*. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment*, dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,701 dan nilai signifikansi ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh, sehingga dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis individu.

Kata kunci: Forum Anak, *Perceived Organizational Support*, *Psychological Empowerment*.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AMONG MEMBERS
OF FORUM ANAK IN ACEH**

ABSTRACT

Psychological empowerment refers to an individual's psychological state that reflects a sense of meaning, competence, autonomy, and impact in performing their role within an organization. One of the factors influencing psychological empowerment is perceived organizational support, which refers to individuals' perceptions of the extent to which the organization values their contributions, cares about their well-being, and provides support to its members. This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and psychological empowerment among members of Forum Anak in Aceh. This study employed a quantitative approach using a simple random sampling technique, involving 172 members of Forum Anak in Aceh. The instruments used were the perceived organizational support scale and the psychological empowerment scale. Data were analyzed using correlation analysis. The results showed a significant positive relationship between perceived organizational support and psychological empowerment, with a correlation coefficient (r) = 0.701 and a significance value ($p < 0.05$). These findings indicate that higher perceived organizational support is associated with higher psychological empowerment among members of Forum Anak in Aceh, highlighting the importance of organizational support in enhancing individuals' psychological empowerment.

Keywords: *Forum Anak, Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Anak merupakan individu yang berada dalam tahap perkembangan sejak lahir hingga usia 18 tahun sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak. Pada masa ini, anak mengalami berbagai perubahan yang mencakup aspek fisik, kognitif, sosial, dan emosional yang berperan penting dalam membentuk perkembangan mereka di masa depan. Proses perkembangan tersebut berlangsung secara bertahap dan dipengaruhi oleh interaksi anak dengan lingkungan sekitarnya. Seiring bertambahnya usia, anak mulai menunjukkan peningkatan kemampuan berpikir, mengelola emosi, berkomunikasi, serta menyesuaikan diri dalam hubungan sosial. Perkembangan ini menjadi dasar bagi pembentukan kepribadian dan kemampuan sosial anak pada tahap kehidupan selanjutnya (Fadlin, 2021).

Dalam perkembangannya, anak juga menghadapi berbagai risiko, termasuk eksploitasi dan kekerasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan hak anak serta akses terhadap pendidikan yang berkualitas menjadi investasi penting bagi pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara (UNICEF, *The State of the World's Children*, 2020). Pemenuhan hak anak menjadi aspek penting yang harus dijamin oleh keluarga, masyarakat, dan negara untuk menciptakan generasi yang berkualitas. Sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan pemenuhan hak tersebut, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) menetapkan Forum Anak sebagai wadah

partisipasi anak dalam menyampaikan aspirasi serta pandangan mereka terhadap berbagai isu yang berkaitan dengan pemenuhan hak anak (KemenPPPA, 2022). Forum Anak berperan sebagai mitra pemerintah dalam perumusan kebijakan yang ramah anak serta menjadi sarana edukasi bagi anak-anak untuk memahami hak dan kewajiban mereka sebagai warga negara (UNICEF, Annual Report, 2022).

Forum Anak di Aceh memiliki peran strategis dalam mendukung pemenuhan hak anak serta membangun generasi yang lebih peduli terhadap lingkungan sosialnya. Forum Anak di Aceh tersebar di seluruh kabupaten dan kota serta beranggotakan anak-anak yang berasal dari berbagai latar belakang. Setiap Forum Anak berada di bawah koordinasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPA) di kabupaten atau kota masing-masing, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan mereka disesuaikan dengan kebijakan lokal dan dukungan pemerintah daerah. Keberadaan Forum Anak di Aceh mendapat dukungan dari pemerintah daerah, organisasi non-pemerintah, serta berbagai pihak yang memiliki kepedulian terhadap isu-isu anak (KemenPPPA, 2022).

Sebagai wadah yang memfasilitasi partisipasi anak, Forum Anak di Aceh memiliki berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman anak-anak tentang hak-hak mereka. Program-program ini mencakup pelatihan kepemimpinan, advokasi kebijakan, kegiatan sosial, serta kampanye tentang isu-isu yang mempengaruhi anak-anak, seperti kekerasan terhadap anak, pernikahan dini, dan pentingnya pendidikan. Meskipun memiliki tujuan yang baik, pengurus Forum Anak di Aceh sering kali menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan peran mereka, tidak semua masyarakat memahami pentingnya

partisipasi anak dalam pengambilan keputusan, sehingga sering kali suara anak diabaikan dalam berbagai forum resmi. Anak-anak yang berperan dalam advokasi dan kegiatan sosial kerap menghadapi tekanan yang bersumber dari ekspektasi tinggi, padatnya jadwal antara kegiatan Forum Anak dengan tanggung jawab akademik, serta interaksi dengan pihak yang kurang mendukung (UNICEF, 2022).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengurus Forum Anak di Aceh membutuhkan kekuatan psikologis agar mampu menjalankan perannya secara optimal. Perasaan percaya diri, bermakna, dan berdaya membantu pengurus tetap termotivasi serta mampu bertahan dalam menjalankan peran advokasi dan partisipasi anak. Dalam kajian psikologi organisasi, kondisi psikologis tersebut dikenal sebagai *psychological empowerment*. Menurut Spreitzer (1995), *psychological empowerment* merupakan suatu kondisi psikologis yang tercermin dari empat dimensi yaitu bermakna, kompeten, kebebasan diri dan dampak terhadap lingkungan kerja atau organisasi. Individu yang memiliki *psychological empowerment* tinggi akan merasa bahwa pekerjaannya bermakna, yakin terhadap kemampuan diri, memiliki otonomi dalam mengambil keputusan, serta percaya bahwa tindakannya memberikan dampak nyata.

Thomas dan Velthouse (1990) menambahkan bahwa *psychological empowerment* berfungsi sebagai motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk tetap berkomitmen, berinisiatif, dan bertahan menghadapi berbagai hambatan. Adanya *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh diharapkan mampu menghadapi tekanan, tetap percaya diri, serta merasa bahwa suara mereka berharga dalam proses pengambilan keputusan. Dukungan

lingkungan, pengalaman, serta partisipasi aktif juga dapat memperkuat *psychological empowerment* sehingga menjadi modal penting dalam menjaga semangat serta keberlanjutan peran mereka di organisasi. Namun, di lapangan tidak semua pengurus merasakan manfaat ini secara optimal karena adanya keterbatasan dukungan, ekspektasi yang tinggi, dan lainnya. Hasil wawancara menunjukkan adanya berbagai tantangan nyata yang memengaruhi kondisi psikologis dan emosional mereka, antara lain:

Cuplikan wawancara 1

“...Kadang aku ngerasa tugas yang dikasih tuh, gimana ya, kita kan diminta buat jadi perwakilan suara anak-anak lain, tapi seringnya suara kita sendiri malah nggak didengar sama orang yang punya wewenang. Jadi, saya suka kepikiran, sebenarnya usaha kita ini beneran ada dampaknya nggak, ya? Terus lama-lama jadi kurang percaya diri juga.” (Wawancara Personal, PR 17 thn 22 Januari 2025)

Cuplikan wawancara 2

“... aku sadar kak kalau punya mental yang kuat itu penting, tapi kadang optimis aja nggak cukup. Pas ada kendala dari orang-orang di luar yang nggak mau dengerin suara anak, apa ya kayak... frustrasi woi, Aduh... Mungkin bukan karena kita yang kurang kuat buat ngadepin itu, tapi ya gimana, sistemnya, alah kak dinas kabupaten kami aja yang belum benaran ngedukung” (Wawancara Personal, LK 18 thn, 22 Januari 2025)

Cuplikan wawancara 3

“ ...aku kan kak selalu usaha buat tetap positif dan percaya diri pas ngejalanin tugas di FA (forum anak), tapi kadang ada aja yg buat pressure, apalagi pas ngomong di depan banyak orang atau diskusi sama pejabat yang kurang responsif, dah emang ga diopen, sampe kadang bikin kepikiran juga, ngerasa kali ekspektasi anak anak di FA (forum anak) ketinggian sama program perubahan yang pengen kami capai.” (Wawancara Personal, PR 18 thn, 22 Januari 2025)

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa pengurus Forum Anak menunjukkan bahwa dukungan dari lingkungan, termasuk dari pihak yang berwenang, masih belum optimal. Kondisi tersebut membuat pengurus Forum

Anak cenderung merasa kurang percaya diri, meragukan dampak dari peran yang mereka jalankan, serta menghadapi keterbatasan dalam mengambil keputusan. Situasi ini menunjukkan bahwa sebagian pengurus belum sepenuhnya merasakan *psychological empowerment*, yaitu perasaan berdaya yang mencakup empat dimensi utama, meliputi bermakna, kompeten, kebebasan diri, dan berdampak terhadap lingkungan kerja atau organisasi.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat *psychological empowerment* pengurus Forum Anak turut dipengaruhi oleh sejauh mana lingkungan organisasi memberikan dukungan, penghargaan, dan ruang partisipasi dalam pelaksanaan peran mereka (Spreitzer, 1995). *Perceived organizational support* menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi munculnya *psychological empowerment*, karena dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri dan partisipasi pengurus Forum Anak dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal. *Psychological empowerment* pada akhirnya berfungsi sebagai landasan psikologis yang membantu pengurus Forum Anak mempertahankan motivasi, rasa percaya diri, dan keyakinan terhadap kontribusi yang dapat diberikan dalam organisasi.

Perceived organizational support merupakan pandangan individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Eisenberger et al. (1986), yang mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai keyakinan bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan individu serta mengapresiasi segala

bentuk usaha yang telah diberikan. *Perceived organizational support* berperan dalam membentuk hubungan timbal balik antara individu dan organisasi, di mana individu yang merasa didukung cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dan menunjukkan performa kerja lebih baik. Selanjutnya, Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* mencakup tiga dimensi utama, yaitu keadilan dalam perlakuan organisasi, dukungan dari atasan, serta ketersediaan fasilitas dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan individu. Sejalan dengan itu Colakoglu, et al. (2010) menambahkan bahwa *perceived organizational support* tidak hanya mencerminkan apresiasi organisasi, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan individu. Dukungan organisasi yang dirasakan individu tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan, melainkan juga pada penguatan aspek psikologis positif seperti *psychological empowerment*.

Psychological empowerment dipahami sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan rasa memiliki bermakna dalam pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan diri, otonomi dalam pengambilan keputusan, serta keyakinan bahwa tindakan individu dapat memberikan dampak nyata (Spreitzer, 1995). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh pengurus Forum Anak di Aceh menjadi faktor penting dalam penguatan *psychological empowerment*. Perhatian organisasi, pengakuan terhadap kontribusi, serta ketersediaan fasilitas yang memadai mendorong terbentuknya rasa percaya diri, membuka ruang otonomi, dan menegaskan bahwa pandangan pengurus memiliki nilai serta daya pengaruh. Temuan penelitian pada organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa *perceived*

organizational support berpengaruh signifikan terhadap *psychological empowerment* dan berdampak positif pada keterikatan serta kinerja individu (Widodo, Budiyanto, & Suhermin, 2023).

Temuan serupa diungkapkan oleh Rahmawati, Nurmaya, dan Sutanto et al. (2024), bahwa *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* berperan bersama dalam mendorong perilaku partisipatif dan inovatif melalui mekanisme pemberdayaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menelaah hubungan antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak, mengingat dukungan organisasi yang dirasakan memiliki peran penting dalam membentuk rasa berdaya pengurus dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Pemahaman terhadap hubungan kedua variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kontribusi *perceived organizational support* terhadap *psychological empowerment* pengurus Forum Anak di Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik bagi peneliti melalui perolehan data dan informasi yang relevan maupun bagi pengembangan keilmuan di bidang psikologi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi referensi bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian di bidang psikologi, khususnya psikologi organisasi dan psikologi sosial yang berkaitan dengan *perceived organizational support* dan *psychological empowerment*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya kajian empiris mengenai peran dukungan organisasi terhadap penguatan kondisi psikologis individu dalam konteks organisasi sosial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengurus Forum Anak

Memberikan gambaran kepada pengurus Forum Anak di Aceh mengenai pentingnya dukungan organisasi dalam membangun ketahanan psikologis serta meningkatkan efektivitas peran yang dijalankan.

b. Bagi Lembaga Pendamping Forum Anak

Menjadi bahan masukan bagi lembaga pendamping Forum Anak dalam merancang kebijakan serta strategi dukungan organisasi yang lebih efektif guna meningkatkan *psychological empowerment* pengurus.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *psychological empowerment*, khususnya yang berkaitan dengan *perceived organizational support* pada konteks organisasi berbasis komunitas.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian digunakan untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan yang mempunyai karakteristik sama dalam hal tema dan kajian, meskipun berbeda pada subjek, jumlah partisipan, variabel, maupun metode yang digunakan. Salah satu studi yang menyoroti hubungan antara *Perceived organizational support* dan *Psychological empowerment* adalah penelitian Sun dan Xia (2020) berjudul “*Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment.*” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei

berbasis kuesioner terhadap 936 karyawan penuh waktu dari sektor manufaktur dan jasa di Pakistan. Analisis data dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) serta model mediasi dan moderasi menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Berbeda dengan penelitian Sun dan Xia, penelitian ini menempatkan *Psychological empowerment* secara langsung sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh *Perceived organizational support*, dengan subjek pengurus Forum Anak di Aceh.

Kwahar dan Iyortsuun (2021) juga melakukan penelitian berjudul “*Perceived Organizational Support, Psychological empowerment and Innovative Work Behavior of Academic Staff of Private Polytechnics In Nigeria.*” Penelitian ini melibatkan 247 dosen politeknik swasta dengan instrumen *perceived organizational support*, *psychological empowerment*, dan *innovative work behavior*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda serta analisis mediasi. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada fokus, di mana penelitian peneliti hanya menelaah hubungan langsung antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* tanpa melibatkan variabel perilaku kerja inovatif, serta menggunakan pengurus Forum Anak di Aceh sebagai partisipan.

Penelitian lain dilakukan oleh Caesens, Bouchat, & Stinglhamber (2020) dengan judul “*Perceived organizational support and Psychological empowerment: A Multi-Sample Study.*” Studi ini melibatkan tiga sampel karyawan di Belgia (N = 237, N = 334, dan N = 182) yang bekerja pada sektor finansial, telekomunikasi, dan transportasi. Instrumen yang digunakan meliputi *Survey of Perceived organizational support* yang dikembangkan oleh

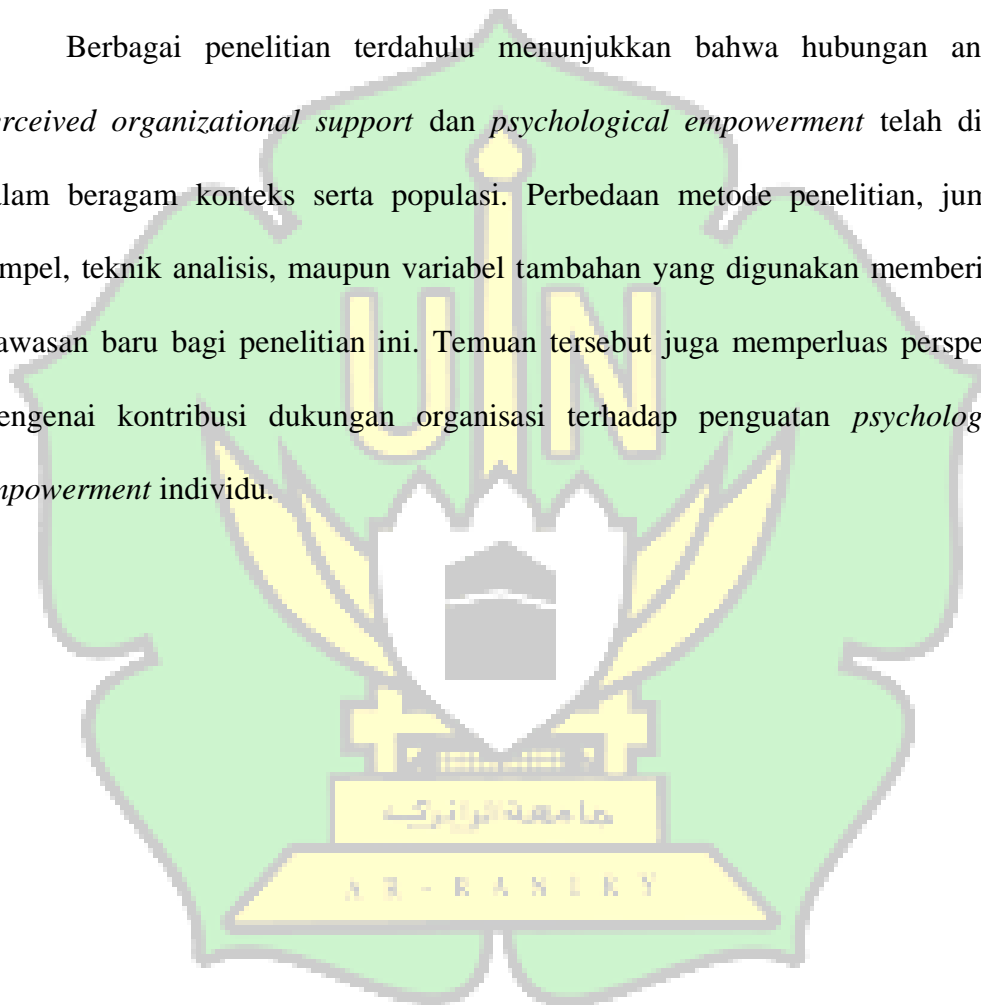
(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), lalu *Spreitzer's 12-item scale* untuk mengukur *psychological empowerment*, serta skala *psychological well-being* yang dikembangkan oleh (Massé, et al., 1998). Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian peneliti berbeda karena menitikberatkan pada *psychological empowerment* sebagai variabel dependen yang dipengaruhi langsung oleh *perceived organizational support* menggunakan desain korelasional, serta melibatkan pengurus Forum Anak di Aceh sebagai subjek penelitian.

Pramono dan Rahayu (2020) melakukan penelitian berjudul "*Psychological empowerment and Psychological Well-Being as Job Performance Mediators.*" Penelitian ini melibatkan 120 karyawan sektor jasa di Indonesia dengan menggunakan instrumen *perceived organizational support*, *psychological empowerment*, *psychological well-being*, dan *job performance*. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda dan uji mediasi. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menempatkan *psychological empowerment* sebagai variabel dependen dengan *perceived organizational support* sebagai prediktor utama, serta menggunakan pengurus Forum Anak di Aceh sebagai subjek penelitian.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Matvijit, Tadadej, & Kittipichai (2024) dengan judul "*Relationship between Perceived Organizational Support, Empowerment, and Organizational Commitment among Health Workers at Sub-district Health Promoting Hospitals (SHPHs), Suphanburi Province.*" Penelitian ini menggunakan survei terhadap 374 tenaga kesehatan di Thailand dengan instrumen *Perceived organizational support*, *empowerment*, dan *organizational*

commitment. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson dan regresi berganda *stepwise*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel, dimana penelitian peneliti secara khusus menempatkan *psychological empowerment* sebagai variabel dependen yang dipengaruhi langsung oleh *perceived organizational support*, dengan subjek pengurus Forum Anak di Aceh.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* telah dikaji dalam beragam konteks serta populasi. Perbedaan metode penelitian, jumlah sampel, teknik analisis, maupun variabel tambahan yang digunakan memberikan wawasan baru bagi penelitian ini. Temuan tersebut juga memperluas perspektif mengenai kontribusi dukungan organisasi terhadap penguatan *psychological empowerment* individu.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Psychological Empowerment*

1. Definisi *Psychological Empowerment*

Conger dan Kanungo (1998) memandang *psychological empowerment* sebagai sebuah konsep motivasional yang muncul dari proses pemberdayaan, di mana individu mengalami peningkatan motivasi intrinsik melalui rasa percaya diri dan keyakinan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Thomas dan Velthouse (1990) kemudian menambahkan bahwa *psychological empowerment* merupakan peningkatan motivasi intrinsik yang ditandai oleh empat dimensi kognitif, bermakna, kompeten, kebebasan diri, dan berdampak yang menjelaskan bagaimana individu memaknai pekerjaannya, merasa mampu, memiliki kendali, serta dapat memberikan dampak nyata bagi lingkungannya.

Selanjutnya, Spreitzer (1995) menjelaskan *psychological empowerment* sebagai kondisi motivasional internal yang mencerminkan rasa berdaya individu terhadap pekerjaannya. Kondisi ini terbentuk melalui empat dimensi utama, yaitu bermakna yang mencerminkan kesesuaian antara nilai pekerjaan dengan nilai pribadi individu, kemampuan yang menunjukkan keyakinan diri akan kemampuan dalam melaksanakan tugas, kebebasan diri yang menggambarkan rasa otonomi dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, serta dampak yang merefleksikan sejauh mana individu merasa tindakannya dapat memengaruhi hasil maupun arah organisasi. Zimmerman (2000) lebih lanjut menyatakan bahwa *psychological empowerment* merupakan suatu proses yang melibatkan

peningkatan kontrol pribadi, pengembangan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan individu untuk memengaruhi konteks sosial maupun organisasinya.

Terakhir Seibert, Wang, & Courtright (2011) mendeskripsikan *psychological empowerment* sebagai kondisi psikologis yang berhubungan dengan motivasi intrinsik individu dalam pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk merasa lebih berdaya, memiliki bermakna, kompeten, serta mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap organisasi.

Merujuk pada berbagai penelitian yang telah dikemukakan oleh para ahli, penelitian ini menggunakan definisi *psychological empowerment* menurut Spreitzer (1995) yang memandang *psychological empowerment* sebagai orientasi motivasional yang ditandai oleh empat dimensi, yaitu bermakna, kompeten, kebebasan diri, dan pengaruh.

2. Dimensi *Psychological empowerment*

Spreitzer (1995) mengembangkan model *psychological empowerment* dengan mengacu pada kerangka konseptual yang sebelumnya dikemukakan oleh Thomas dan Velthouse (1990) melalui studinya, Spreitzer berhasil memvalidasi empat dimensi utama yang hingga kini banyak dijadikan rujukan dalam penelitian terkait organisasi. *Psychological empowerment* dipahami sebagai suatu kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana individu merasa memiliki kendali, bermakna, dan kemampuan dalam menjalankan peran yang diemban. Adapun keempat dimensi yang dikemukakan oleh Spreitzer (1995) adalah sebagai berikut:

a. Bermakna

Menggambarkan sejauh mana individu memandang pekerjaannya selaras dengan nilai, keyakinan, dan standar pribadi, sehingga peran yang dijalankan dirasakan penting, relevan, serta memiliki arti bagi dirinya.

b. Kompeten

Keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Kemampuan yang dirasakan ini berhubungan erat dengan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan.

c. Kebebasan diri

Tingkat kebebasan atau otonomi individu dalam memilih cara, metode, dan pendekatan dalam menyelesaikan tugas yang diemban. Dimensi ini merefleksikan adanya kontrol pribadi dalam pengambilan keputusan.

d. Berdampak

Sejauh mana individu merasa bahwa tindakannya memiliki pengaruh terhadap hasil, keputusan, maupun arah organisasi. Dimensi ini menegaskan perasaan bahwa kontribusi individu benar-benar berdampak pada keberlangsungan organisasi.

Model yang dikembangkan oleh Spreitzer (1995) banyak digunakan dalam penelitian organisasi modern karena mampu menjelaskan faktor-faktor psikologis yang mendorong keterlibatan, motivasi intrinsik, dan efektivitas kerja karyawan maupun anggota organisasi. Sementara itu Zimmerman (2000) mengembangkan konsep *empowerment* dari perspektif psikologi komunitas. Berbeda dengan Spreitzer yang menekankan *empowerment* pada konteks organisasi dan pekerjaan,

Zimmerman melihat *empowerment* sebagai sebuah proses multidimensional yang tidak hanya mencakup pengalaman psikologis internal, tetapi juga interaksi dengan lingkungan sosial serta tindakan nyata yang dilakukan individu. Menurut Zimmerman (2000) *empowerment* terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu:

a. Komponen Intrapersonal

Mencakup keyakinan diri, persepsi kontrol pribadi, dan efikasi diri. Komponen ini menekankan sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan kehidupannya dan memiliki kapasitas untuk menghadapi tantangan.

b. Komponen Interaksional

Kemampuan individu dalam memahami sistem sosial, menganalisis permasalahan, serta memengaruhi keputusan di lingkungannya. Komponen ini menekankan pada aspek kognitif dan pemahaman individu terhadap dinamika sosial.

c. Komponen Perilaku

Diwujudkan melalui tindakan nyata, seperti partisipasi aktif, pengambilan keputusan, dan keterlibatan dalam kegiatan sosial atau organisasi. Komponen ini menunjukkan bahwa *empowerment* tidak hanya berhenti pada aspek kognitif atau perasaan, tetapi juga tercermin dalam perilaku nyata individu.

Perspektif Zimmerman (2000) memperluas pemahaman mengenai *empowerment* dengan menekankan bahwa pemberdayaan tidak hanya terbatas pada dimensi kognitif internal, tetapi juga melibatkan kemampuan berinteraksi dengan sistem sosial dan partisipasi nyata dalam komunitas. Oleh karena itu,

konsep Zimmerman sering digunakan dalam penelitian yang berhubungan dengan komunitas, partisipasi masyarakat, maupun pemberdayaan kelompok sosial.

Berdasarkan dimensi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi *psychological empowerment* yang dikembangkan oleh Spreitzer (1995) yaitu bermakna, kompetensi, kebebasan diri, dan berdampak.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Empowerment*

Psychological empowerment merupakan hasil dari interaksi antara karakteristik personal individu dengan kondisi lingkungan, baik organisasi maupun komunitas. Spreitzer (1995) menyebutkan bahwa *psychological empowerment* tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh faktor internal (personal) dan faktor eksternal yaitu lingkungan/ organisasi. Sejumlah penelitian menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis dipengaruhi oleh persepsi kontrol individu, dukungan organisasi, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Conger & Kanungo, 1998).

a. Faktor Internal (Personal)

Faktor internal mencerminkan karakteristik dalam diri individu yang dapat memengaruhi tingkat *Psychological empowerment*, antara lain:

- 1) *Self-efficacy*, keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung merasa lebih kompeten dan berdaya (Bandura, 1997).

- 2) *Locus of control*, individu dengan locus of control internal lebih mudah merasa berdaya karena percaya bahwa dirinya dapat mengendalikan hasil yang diperoleh (Spreitzer, 1995).
- 3) Motivasi intrinsik, dorongan internal untuk melakukan aktivitas yang dianggap bermakna memperkuat dimensi meaning dalam *psychological empowerment* (Thomas & Velthouse, 1990)
- 4) Nilai dan tujuan pribadi, kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai organisasi meningkatkan rasa bermakna dalam peran yang dijalankan (Conger & Kanungo, 1998).

b. Faktor Eksternal (Lingkungan/Organisasi/Komunitas)

Faktor eksternal merujuk pada kondisi sosial dan struktural yang dapat mendukung atau menghambat *Psychological empowerment*, meliputi:

- 1) Dukungan organisasi atau komunitas, perhatian, pengakuan, dan bantuan dari organisasi dapat memperkuat rasa berdaya (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).
- 2) Partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk ikut serta dalam menentukan arah organisasi meningkatkan aspek self-determination dan impact (Conger & Kanungo, 1998).
- 3) Kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan yang memberikan kepercayaan, otonomi, dan komunikasi terbuka berpengaruh pada peningkatan *psychological empowerment* (Spreitzer, 1995)

- 4) Akses terhadap sumber daya, ketersediaan informasi, pelatihan, dan dukungan material membuat individu merasa lebih berdaya (Thomas & Velthouse, 1990).
- 5) Budaya organisasi atau komunitas, budaya yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan inovasi akan meningkatkan *psychological empowerment*, sedangkan budaya yang otoriter cenderung melemahkannya (Zimmerman, 2000).

Psychological empowerment tidak semata-mata terbentuk dari faktor internal individu, seperti motivasi intrinsik dan keyakinan diri, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, termasuk dukungan organisasi dan kepemimpinan yang partisipatif. Pemahaman terhadap dinamika tersebut menjadi krusial agar strategi pemberdayaan dapat dirancang dan diimplementasikan secara lebih optimal, baik dalam konteks organisasi maupun komunitas.

B. *Perceived Organizational Support*

1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai perasaan umum dari pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Perlakuan yang diberikan sebuah organisasi menjadi stimulus yang ditangkap oleh karyawan, lalu diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi tersebut. *perceived organizational support* dikatakan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja maupun kesejahteraan pegawai.

Sementara itu, Eisenberger et al. (1986) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai keyakinan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, yang membentuk persepsi tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi kinerja mereka serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Sejalan dengan itu, Saks (2006) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan kondisi yang menumbuhkan tanggung jawab organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi.

Afsar dan Badir (2017) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* merujuk pada sejauh mana organisasi memberikan dukungan dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosional mereka, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Pandangan serupa juga dikemukakan oleh Wayne et al. (1997) menyatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan keyakinan umum yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi berkomitmen terhadap mereka, yang tercermin melalui penghargaan atas kontribusi serta perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan.

Shapiro dan Conway (2005) menambahkan bahwa *perceived organizational support* dapat dipahami sebagai persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi memperlakukan mereka, khususnya apakah perlakuan tersebut sejalan dengan janji yang disampaikan, baik secara implisit maupun eksplisit. Sementara itu, Robbins (2007) menyatakan bahwa *perceived*

organizational support mencerminkan sejauh mana pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya serta peduli pada kesejahteraannya.

Berdasarkan definisi beberapa ahli mengenai *perceived organizational support*, maka peneliti menggunakan definisi *perceived organizational support* dari Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menjelaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan persepsi umum individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Perlakuan yang diberikan oleh organisasi berperan sebagai stimulus yang kemudian ditafsirkan oleh individu sehingga membentuk persepsi mengenai dukungan yang mereka terima dari organisasi.

2. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *Perceived organizational support* terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu:

a. Keadilan

Keadilan berkaitan dengan dasar yang digunakan dalam menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Konsep ini mencakup dua aspek, yaitu aspek struktural dan aspek sosial. Aspek struktural meliputi aturan formal serta kebijakan yang mengatur pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan, termasuk pemberian informasi yang memadai sebelum keputusan diterapkan, penyediaan informasi yang akurat, serta kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, aspek sosial berkaitan dengan bagaimana karyawan diperlakukan, yaitu dengan

sikap hormat, penghargaan, serta pemberian informasi yang jelas terkait hasil keputusan yang telah ditetapkan.

b. Dukungan Atasan

Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan. Supervisor bertindak sebagai fasilitator organisasi, memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan cenderung memandang sikap atasan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap mereka sebagai cerminan dari dukungan yang diberikan oleh organisasi.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

1) Pengakuan, upah dan promosi

Peluang untuk memperoleh penghargaan mencerminkan bentuk penilaian positif organisasi terhadap kontribusi karyawan, serta memungkinkan untuk memisahkan antara upah dan promosi pada karyawan.

2) Keamanan dalam bekerja

Jaminan bahwa organisasi berupaya mempertahankan keanggotaan karyawan di masa mendatang, terutama dalam situasi perampangan organisasi (*downsizing*), yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa aman kerja serta kepercayaan karyawan terhadap keberlanjutan posisinya dalam organisasi.

3) Otonomi

Otonomi merujuk pada tingkat kendali yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang mencakup pengaturan jadwal, penentuan prosedur kerja, serta variasi tugas yang dilakukan.

4) Peran stressor

Terkait dengan peran stressor terdapat tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu: yang pertama beban kerja yang berlebihan, melibatkan tuntutan yang melebihi apa yang dapat dicapai secara wajar oleh karyawan dalam waktu tertentu, yang kedua ketidakjelasan tugas, tidak ada kejelasan informasi tentang tanggung jawab karyawan, dan yang ketiga konflik peran, melibatkan tanggung jawab pekerjaan yang saling tidak sesuai.

5) Pelatihan

Kesempatan pelatihan adalah praktik diskresi yang mengkomunikasikan investasi pada karyawan. Pelatihan juga merupakan suatu upaya yang dilakukan melalui pemberian bantuan kepada tenaga kerja oleh tenaga profesional di bidang pelatihan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga dapat mendukung efektivitas dan produktivitas organisasi.

6) Ukuran organisasi

Individu cenderung merasa kurang dihargai dalam organisasi yang berukuran besar, karena kebijakan dan prosedur yang sangat formal dapat membatasi fleksibilitas dalam merespons kebutuhan masing-masing karyawan.

Sedangkan menurut Worley, Williams, & Lawler III (2009) aspek *perceived organizational support* terbagi menjadi dua aspek, yaitu:

- a. Pandangan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi mengakui dan menghargai kontribusi mereka. Penilaian ini tercermin dari bentuk apresiasi yang diberikan organisasi, seperti gaji, jabatan, kompensasi, serta berbagai manfaat lainnya.
- b. Pandangan karyawan tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan para karyawannya. Aspek *perceived organizational support* ini juga mencerminkan persepsi karyawan terhadap peraturan organisasi dan aplikasinya terkait dengan keluarga.

Mengacu pada uraian di atas, peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) sebagai dasar dalam menyusun skala *perceived organizational support*. Dimensi tersebut meliputi keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

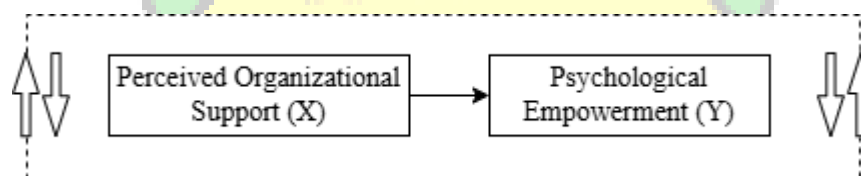
C. Hubungan *Perceived organizational support* dengan *Psychological empowerment*

Sejumlah penelitian, sebelumnya, menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *psychological empowerment*. Hal ini didukung oleh penelitian Sun dan Xia (2020); Kwahar dan Iyortsuun: (2021) serta Caesens et al. (2020) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment*, baik secara langsung maupun sebagai mediator dalam hubungan dengan *job satisfaction* dan *innovative work behavior*. Selanjutnya Matvijit et al.

(2024) menemukan bahwa keduanya berhubungan positif dengan *organizational commitment* pada tenaga kesehatan.

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih sering menempatkan *psychological empowerment* sebagai variabel mediator yang menjembatani hubungan *Perceived organizational support* dengan variabel lain, bukan sebagai variabel dependen utama. Berangkat dari celah penelitian tersebut, penelitian ini hadir dengan fokus yang berbeda, yaitu menempatkan *psychological empowerment* sebagai variabel dependen yang secara langsung dipengaruhi oleh *perceived organizational support*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *psychological empowerment*, khususnya pada konteks pengurus Forum Anak di Aceh.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula tingkat *psychological empowerment*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment*. Hubungan antarvariabel tersebut kemudian divisualisasikan dalam bentuk kerangka konseptual penelitian berikut



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin tinggi pula *psychological empowerment* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin rendah pula *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Metode kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk mengkaji bagian-bagian dari suatu fenomena serta hubungan kausal antar variabel. Pendekatan ini menekankan pada pengumpulan data yang terukur dan analisis menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi guna mengidentifikasi hubungan antar variabel. Sementara itu, pendekatan korelasional merupakan salah satu jenis metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan tersebut dianalisis melalui nilai koefisien korelasi untuk melihat kekuatan dan arah hubungan antar variabel (Abdullah, Rahman, & Sari, 2022).

Alasan peneliti menggunakan metode ini karena dinilai lebih sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) variabel penelitian adalah segala sesuatu, dalam bentuk apa pun, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulan..Dalam penelitian kuantitatif, hubungan antara variabel

menggambarkan keterkaitan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen, di mana variabel independen berperan sebagai faktor yang memengaruhi, sedangkan variabel dependen merupakan hasil atau akibat dari pengaruh tersebut. Oleh karena itu, proses identifikasi variabel perlu dilakukan sejak awal agar peneliti dapat menentukan instrumen dan metode pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuannya adalah untuk membantu peneliti dalam memilih alat pengumpulan data yang tepat.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*independent*): *Perceived Organizational Support*
2. Variabel Terikat (*dependent*): *Psychological Empowerment*

C. Definisi Operasional Variabel

Pengertian dalam penelitian ini memerlukan penjelasan akurat yang akan dijelaskan secara operasional. Adapun yang dimaksud definisi operasional pada setiap variabel yaitu sebagai berikut:

1. *Psychological Empowerment*

Menurut Spreitzer (1995), *psychological empowerment* merupakan orientasi motivasional yang terbentuk melalui empat dimensi utama, yaitu bermakna yang mencerminkan kesesuaian antara nilai pekerjaan dengan nilai pribadi individu, kompetensi yang menunjukkan keyakinan diri akan kemampuan dalam melaksanakan tugas, kebebasan diri yang menggambarkan rasa otonomi dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, serta dampak yang merefleksikan sejauh mana individu merasa tindakannya dapat memengaruhi hasil maupun arah organisasi.

2. *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades and Eisenberger (2002) *perceived organizational support* didefinisikan sebagai perasaan umum dari pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Treatment* yang dilakukan sebuah organisasi menjadi stimulus yang ditangkap oleh karyawan dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi tersebut. *Perceived organizational support* dikatakan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merujuk pada kelompok atau wilayah yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Forum Anak di Aceh, yang berdasarkan data Forum Anak Nasional periode 2024/ 2026 tercatat berjumlah 341 orang.

Tabel 3.1

Jumlah Pengurus Forum Anak di Aceh

No	Kabupaten/ Kota	Jumlah Pengurus
1.	Aceh Barat	15
2.	Aceh Barat Daya	14
3.	Aceh Besar	16
4.	Aceh Jaya	15
5.	Aceh Selatan	14
6.	Aceh Singkil	14
7.	Aceh Tamiang	14
8.	Aceh Tengah	15
9.	Aceh Tenggara	14
10.	Aceh Timur	17
11.	Aceh Utara	15
12.	Banda Aceh	17

13.	Bener Meriah	14
14.	Bireun	15
15.	Gayo Lues	14
16.	Langsa	17
17.	Lhokseumawe	16
18.	Nagan Raya	14
19.	Pidie	15
20.	Pidie Jaya	14
21.	Sabang	15
22.	Simeulue	14
23.	Subulussalam	13
Total		341

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan apabila proses pengambilannya dilakukan dengan benar. Dalam penelitian ini, digunakan teknik *Simple Random Sampling* (SRS), yaitu metode pengambilan sampel secara acak sederhana, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Sugiyono, 2019). Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang diperoleh benar-benar representatif terhadap populasi serta menghindari bias dalam proses pemilihan.

Berdasarkan Tabel Isaac & Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, ditetapkan jumlah sampel sebanyak 172 pengurus Forum Anak di Aceh dari total populasi 341 orang. Proses pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan bantuan perangkat lunak SPSS atau tabel angka acak, sehingga pemilihan anggota sampel bersifat objektif dan sesuai dengan prinsip *Simple Random Sampling*. Pemilihan teknik *Simple Random Sampling* dinilai paling tepat karena seluruh pengurus Forum Anak di Aceh memiliki peluang yang sama untuk menjadi

responden tanpa mempertimbangkan jabatan, wilayah, maupun lama kepengurusan. Dengan menggunakan metode ini, hasil penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara lebih menyeluruh serta mengurangi kemungkinan munculnya bias peneliti dalam menentukan responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa skala yang digunakan untuk mengukur subjek penelitian.

1. Alat Ukur Penelitian

Tahap awal penelitian diawali dengan penyusunan alat ukur berupa skala psikologis. Skala yang digunakan dirancang menggunakan metode skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang berkaitan dengan variabel penelitian. Variabel yang diteliti kemudian dijabarkan ke dalam indikator-indikator perilaku yang selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan pernyataan pada instrumen penelitian.

Setiap skala terdiri atas dua jenis pernyataan, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* menunjukkan dukungan terhadap variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavourable* mencerminkan ketidaksetujuan terhadap variabel tersebut (Azwar, 2021)

Respons pada skala ini disusun dalam lima kategori jawaban, mulai dari Sangat Sesuai, Sesuai, Netral, Tidak Sesuai, hingga Sangat Tidak Sesuai (Azwar, 2021)

Tabel 3.2
Skor aitem favorable dan aitem unfavorable

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
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 (STS)	Skor 1	Skor 5

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *perceived organizational support* dan skala *psychological empowerment*.

a. *Skala Perceived Organizational Support*

Skala disusun oleh peneliti berdasarkan 3 dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Tabel 3.3
Blueprint skala Perceived Organizational Support

No	Dimensi	Sub dimensi	Indikator perilaku	Nomor aitem		Jum.	%
				F	UF		
1.	Keadilan		a. Menentukan distribusi sumber daya karyawan.	1	11	14	
			b. Menerapkan aturan formal yang dirasakan adil bagi seluruh karyawan	2	12		
			c. Merasa perusahaan memperlakukan karyawan dengan hormat.	3	13		
			d. Menghargai karyawan.	4	14		
			e. Menerima pendapat karyawan.	5	15		
			f. Menyampaikan pemberitahuan sebelum	6	16		

			menetapkan keputusan.			
			g. Menginformasikan hasil keputusan yang telah ditetapkan.	7	17	
2.	Dukungan atasan		a. Mengembangkan pandangan umum bahwa atasan menilai kontribusi karyawan.	8	18	8
			b. Mengembangkan pandangan umum bahwa atasan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.	9	19	
			c. Mengarahkan kinerja bawahan.	10	20	
			d. Mengevaluasi kinerja bawahan.	21	27	
3.	Penghargaan organisasi dan kondisi kerja	Pengakuan, upah dan promosi	a. Memberikan peluang mendapatkan penghargaan.	22	28	6
			b. Mengkomunikasikan penilaian positif atas kontribusi karyawan.	23	29	
			c. Memisahkan upah dan promosi karyawan.	24	30	
		Keamanan dalam bekerja	a. Mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan.	25	31	2
		Otonomi	a. Memiliki kendali dalam melaksanakan pekerjaan.	26	32	2
		Peran stresor	a. Menetapkan target pekerjaan yang tidak sebanding dengan waktu yang diberikan.	33	40	6
			b. Menyampaikan informasi yang tidak jelas terkait tanggung jawab karyawan.	34	41	
			d. Melibatkan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai.	35	42	

Pelatihan	a. Berupaya meningkatkan kemampuan kerja dalam bidang tertentu.	36	43	4	
	b. Meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.	37	44		
Ukuran organisasi	a. Merasa kurang dihargai dalam organisasi besar.	38	45	4	
	b. Mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan karyawan.	39	46		
Total		23	23	46	100%

b. *Blueprint Aitem Skala Psychological empowerment*

Skala *psychological empowerment* pada penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan 4 dimensi yang dikemukakan oleh Spreitzer (1995) yaitu makna, kompetensi, kebebasan diri, dan berdampak.

Tabel 3. 4

Blueprint skala Psychological empowerment

No	Dimensi	Indikator Perilaku	Nomor aitem		Jum.	%
			F	UF		
1.	Bermakna	a. Merasakan kesesuaian antara nilai pekerjaan dengan nilai dan keyakinan pribadi.	1	11	8	25%
		b. Memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang relevan dengan standar dan jati diri pribadi	2	12		
		c. Menilai peran atau tugas yang dijalankan sebagai sesuatu yang penting bagi diri.	3	13		
		d. Merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan makna secara personal.	4	14		

2.	Kompeten	a. Meyakini kemampuan diri dalam melaksanakan tanggung jawab secara efektif	5	15	8	25%
		b. Meyakini kemampuan dalam diri melaksanakan tugas secara efektif.	6	16		
		c. Merasa yakin dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan	7	17		
		d. Menghadapi tantangan dengan percaya diri.	8	18		
3.	Kebebasan diri	a. Memilih pendekatan tersendiri dalam menyelesaikan tugas.	9	19	8	25%
		b. Memilih metode tersendiri dalam menyelesaikan tugas yang di emban.	10	20		
		c. Merefleksikan kontrol pribadi dalam pengambilan keputusan.	21	27		
		d. Mengambil keputusan dengan kontrol pribadi.	22	28		
4.	Berdampak	a. Merasa tindakannya berpengaruh terhadap hasil	23	29	8	25%
		b. Merasa tindakannya berpengaruh terhadap keputusan.	24	30		
		c. Merasa tindakannya berpengaruh terhadap arah organisasi.	25	31		
		d. Menunjukkan bahwa kontribusi individu berdampak pada keberlangsungan organisasi.	26	32		
Total			16	16	32	100%

2. Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur secara tepat apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan pengukuran. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap atribut yang memang

menjadi fokus pengukuran peneliti (Azwar, 2021). Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah validitas isi (content validity).

Validitas isi merupakan penilaian terhadap kesesuaian isi skala melalui pertimbangan para ahli, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap aitem telah merepresentasikan perilaku atau konstruk yang hendak diukur. Apabila sebagian besar ahli menilai bahwa suatu aitem relevan, maka aitem tersebut dianggap mampu mendukung validitas isi dari skala yang digunakan (Azwar, 2021).

Teknik analisis validitas isi dalam penelitian ini menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR), yang dihitung berdasarkan penilaian para ahli atau *Subject Matter Expert* (SME). Para ahli diminta untuk menilai apakah setiap aitem dianggap esensial dalam merepresentasikan tujuan pengukuran. Nilai CVR berada pada rentang $-1,00$ hingga $+1,00$. Nilai CVR sebesar $0,00$ menunjukkan bahwa setengah dari jumlah SME menilai aitem tersebut sebagai esensial dan relevan (Azwar, 2021). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut.

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

Keterangan:

n_e : jumlah SME yang menilai aitem sebagai “esensial”

n : jumlah seluruh SME yang memberikan penilaian

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu aitem mampu membedakan individu atau kelompok yang memiliki atribut tertentu dari mereka yang tidak memiliki atribut tersebut. Komputasi ini menghasilkan koefisien hubungan aitem-total yang dihitung menggunakan formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Azwar, 2022).

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

Keterangan:

i: skor aitem

x: skor total skala

n: jumlah responden

Menurut Azwar (2022) batas minimal daya diskriminasi aitem dalam penyusunan tes dapat ditentukan oleh peneliti dengan tetap memperhatikan isi dan tujuan pengukuran dari skala yang disusun. Kriteria pemilihan aitem dalam analisis daya beda ini didasarkan pada dua hal, yaitu: (1) koefisien korelasi aitem-total (r_{ix}) bernilai positif, dan (2) nilai signifikansi $< 0,05$. Apabila salah satu kriteria tersebut tidak terpenuhi, maka aitem dinyatakan memiliki daya beda yang rendah dan dinyatakan gugur.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merujuk pada tingkat keandalan atau konsistensi hasil pengukuran, yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur menghasilkan data yang akurat dan stabil. Ketidakcermatan pengukuran dapat terjadi apabila kesalahan pengukuran bersifat acak, sehingga menyebabkan skor individu menjadi tidak konsisten. Dalam kondisi tersebut, perbedaan skor yang muncul lebih banyak disebabkan oleh kesalahan pengukuran dibandingkan perbedaan atribut yang sebenarnya diukur. Oleh karena itu, alat ukur yang tidak akurat cenderung tidak konsisten apabila digunakan pada waktu yang berbeda (Azwar, 2021)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *Statistical*

Package for the Social Sciences (SPSS) versi 22.0 for Windows. Rumus Alpha

Cronbach yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{sy1^2 + sy2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

Sy1 dan Sy2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

Sx² = Varian skor X

Interpretasi koefisien reliabilitas mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Guilford, sebagaimana dikutip dalam Sugiyono (2019) yang mengelompokkan nilai koefisien reliabilitas ke dalam beberapa kategori tingkat reliabilitas. Menurut Guilford, kriteria koefisien reliabilitas dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori tingkat reliabilitas. Klasifikasi tersebut digunakan sebagai acuan dalam menafsirkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha pada penelitian ini, sebagaimana disajikan pada tabel 3.7 Sugiyono (2019).

Tabel 3.5
Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	> 0,900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0,700 – 0,900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400 (Rendah)
Tidak Reliabel	< 0,200 (Sangat Rendah)

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Pengolahan data penelitian adalah metode yang digunakan untuk menyusun data sedemikian rupa sehingga dapat disusun, dipahami, dan diinterpretasikan. Sebelum disusun menjadi data induk, semua data harus

melewati proses pemilihan yang dapat mengganggu validitas. Data dari semua variabel penelitian yang telah disaring kemudian disusun dalam tabel induk berdasarkan kriteria tertentu agar dapat dianalisis dengan lebih mudah. Selanjutnya, dilakukan estimasi reliabilitas data variabel yang diperoleh melalui instrumen tes atau skala psikologi (Azwar, 2022).

Proses pengolahan data pada penelitian ini dilakukan peneliti dengan menggunakan *microsoft excel* untuk melakukan skoring dari hasil data penelitian dan membuat tabulasi penelitian. Kemudian pengolahan data dilanjutkan dengan melakukan uji daya beda aitem, uji prasyarat dan uji hipotesis menggunakan bantuan *SPSS version 22.0 for windows*.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, karena hal ini menjadi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan secara tepat (Permatasari, 2021). Uji normalitas sebaran dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan program *SPSS Version 22.0 for windows*. penentuan kesimpulan hasil uji normalitas sebaran ditentukan dengan dua kesimpulan, yaitu: Nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi normal. Nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan prosedur untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen berbentuk garis lurus (linear). Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan sesuai dengan asumsi linieritas, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan tepat (Ghozali, 2021).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi. Apabila data berdistribusi normal, maka digunakan uji korelasi *Product Moment* dari Pearson. Namun, apabila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji korelasi *rho* (ρ) dari Spearman.

Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (p). Jika nilai $p < 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment*. Sebaliknya, jika nilai $p \geq 0,05$ maka hipotesis penelitian ditolak. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 22.0 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan hingga pelaksanaan penelitian ini diawali dengan penyusunan instrumen penelitian berupa skala *perceived organizational support* dan skala *psychological empowerment*. Skala *perceived organizational support* disusun berdasarkan teori dan aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), sedangkan skala *psychological empowerment* dikembangkan dengan mengacu pada teori serta dimensi yang dikemukakan oleh Spreitzer (1995). Dari masing-masing teori tersebut kemudian diturunkan menjadi indikator, yang selanjutnya dikembangkan menjadi sejumlah aitem sesuai dengan aspek yang diukur.

Instrumen penelitian yang telah disusun selanjutnya diuji validitas awal melalui *expert judgment* untuk memastikan bahwa setiap aitem yang dibuat telah sesuai dengan konstruk dan konteks penelitian. Setelah itu, peneliti menyiapkan kuesioner dalam bentuk tautan daring yang akan disebarakan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu pengurus Forum Anak di Aceh. Sebelum proses pengambilan data dilakukan, peneliti juga melengkapi berbagai kebutuhan administratif, seperti penyusunan surat izin penelitian.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, pada tanggal 28 Maret 2026 peneliti terlebih dahulu mempersiapkan surat izin penelitian yang diterbitkan oleh

Fakultas Psikologi. Pengajuan izin penelitian dilakukan melalui tautan yang disediakan oleh pihak akademik. Selanjutnya, pada tanggal 30 Maret 2026 surat izin penelitian telah selesai diproses dan dapat dicetak.

Surat izin tersebut kemudian diajukan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Aceh (DP3A Aceh) selaku instansi pendamping Forum Anak di Aceh, sebagai bentuk permohonan izin untuk melaksanakan penelitian. Setelah seluruh rangkaian penelitian selesai dilaksanakan, peneliti kembali mengajukan surat keterangan telah menyelesaikan penelitian kepada pihak terkait.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *try out* terpakai, yaitu metode uji coba instrumen yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian. Teknik ini mengacu pada pemberian tes hanya satu kali kepada responden (*single-trial administration*). Dalam pendekatan konsistensi internal, data diperoleh melalui satu kali penguasaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek, sehingga metode ini dinilai lebih praktis dan efisien dibandingkan dengan prosedur tes ulang maupun bentuk paralel. Menurut Azwar (2022) dalam satu kali pengukuran hanya diperoleh satu distribusi skor dari kelompok sampel, sehingga analisis tidak difokuskan pada skor total tes, melainkan pada distribusi skor tiap aitem. Konsistensi internal sendiri menunjukkan tingkat kesesuaian antar aitem dalam suatu tes sebagai indikator reliabilitas alat ukur.

Dengan demikian, uji coba skala dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data penelitian yang sesungguhnya. Penelitian

dilaksanakan pada tanggal 06 - 12 April 2026. Pengumpulan data dilakukan secara daring dengan menyebarkan tautan kuesioner melalui *WhatsApp* kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Responden yang dapat mengisi kuesioner adalah individu yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Setelah seluruh data terkumpul, diperoleh sebanyak 201 responden yang mengisi skala penelitian. Namun, hanya 172 responden yang digunakan sebagai sampel dalam analisis. Data kemudian dianalisis menggunakan program *SPSS versi 22.0 for Windows*. Pada teknik *try out* terpakai, data yang diperoleh selanjutnya dianalisis melalui uji daya beda aitem untuk menentukan aitem-aitem yang memenuhi kriteria dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

a. Hasil Uji Validasi Aitem

Hasil perhitungan *Content Validity Ratio* (CVR) pada skala *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* diperoleh melalui proses penilaian isi instrumen oleh *expert judgment*. Penilaian ini melibatkan tiga orang ahli yang bertugas mengevaluasi sejauh mana setiap aitem mampu merepresentasikan indikator perilaku yang hendak diukur dalam penelitian. Proses ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara aitem dengan konstruk yang diteliti.

Adapun hasil perhitungan CVR dari masing-masing skala dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Koefisien CVR Skala Psychological Empowerment

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

Berdasarkan hasil nilai SME pada skala *psychological empowerment*, diperoleh bahwa seluruh nilai pada tabel berada di atas nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh aitem pada skala *psychological empowerment* dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.2
Koefisien CVR Skala Perceived Organizational Support

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	13	1	25	1	37	1
2	1	14	1	26	1	38	1
3	1	15	1	27	1	39	1
4	1	16	1	28	1	40	1
5	1	17	1	29	1	41	1
6	1	18	1	30	1	42	1
7	1	19	1	31	1	43	1
8	1	20	1	32	1	44	1
9	1	21	1	33	1	45	1
10	1	22	1	34	1	46	1
11	1	23	1	35	1		
12	1	24	1	36	1		

Berdasarkan hasil nilai SME pada skala *perceived organizational support*, diperoleh bahwa seluruh nilai pada tabel berada di atas nol (0). Hal ini

menunjukkan bahwa seluruh aitem pada skala *perceived organizational support* dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil analisis koefisien korelasi dari setiap aitem pada skala *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* dalam uji daya beda aitem yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Psychological Empowerment

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0.544	0.000	Signifikan	17	0.670	0.000	Signifikan
2	0.519	0.000	Signifikan	18	0.686	0.000	Signifikan
3	0.538	0.000	Signifikan	19	0.702	0.000	Signifikan
4	0.494	0.000	Signifikan	20	0.569	0.010	Signifikan
5	0.511	0.000	Signifikan	21	0.197	0.526	Tidak Signifikan
6	0.589	0.000	Signifikan	22	-0.049	0.000	Tidak Signifikan
7	0.445	0.000	Signifikan	23	0.270	0.001	Signifikan
8	0.531	0.000	Signifikan	24	0.243	0.003	Signifikan
9	0.427	0.000	Signifikan	25	0.223	0.000	Signifikan
10	0.313	0.000	Signifikan	26	0.330	0.000	Signifikan
11	0.327	0.000	Signifikan	27	0.592	0.000	Signifikan
12	0.532	0.000	Signifikan	28	0.648	0.000	Signifikan
13	0.716	0.000	Signifikan	29	0.642	0.000	Signifikan
14	0.662	0.000	Signifikan	30	0.684	0.000	Signifikan
15	0.736	0.000	Signifikan	31	0.796	0.000	Signifikan
16	0.658	0.000	Signifikan	32	0.696	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada uji daya beda aitem skala *perceived organizational support*, terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, dan nilai koefisien korelasi aitem (r_{ix}) bersifat negatif. Hal ini menunjukkan bahwa aitem-aitem tersebut tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Adapun rincian hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4

Blueprint Akhir Skala Psychological Empowerment

DIMENSI	NO AITEM		TOTAL	%
	F	UF		
Bermakna	1, 2, 3, 4	11, 12, 13, 14	8	27.59%
Kompeten	5, 6, 7, 8	15, 16, 17, 18	8	27.59%
Kebebasan diri	9, 10, 21, 22	19, 20, 27, 28	8	27.59%
Berdampak	26	29, 30, 31, 32	5	17.24%
Total			27	100%

Hasil analisis uji daya beda aitem pada skala *perceived organizational support* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Perceived Organizational Support

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0.428	0.000	Signifikan	24	0.261	0.001	Signifikan
2	0.604	0.000	Signifikan	25	0.487	0.000	Signifikan
3	0.545	0.000	Signifikan	26	0.249	0.001	Signifikan
4	0.692	0.000	Signifikan	27	0.682	0.000	Signifikan
5	0.637	0.000	Signifikan	28	0.748	0.000	Signifikan
6	0.600	0.000	Signifikan	29	0.708	0.000	Signifikan
7	0.619	0.000	Signifikan	30	0.700	0.000	Signifikan
8	0.608	0.000	Signifikan	31	0.744	0.000	Signifikan
9	0.455	0.000	Signifikan	32	0.628	0.000	Signifikan
10	0.633	0.000	Signifikan	33	-0.658	0.000	Tidak Signifikan
11	0.459	0.000	Signifikan	34	-0.701	0.000	Tidak Signifikan
12	0.596	0.000	Signifikan	35	-0.662	0.000	Tidak Signifikan
13	0.755	0.000	Signifikan	36	0.318	0.000	Signifikan
14	0.751	0.000	Signifikan	37	0.495	0.000	Signifikan
15	0.759	0.000	Signifikan	38	-0.661	0.000	Tidak Signifikan
16	0.765	0.000	Signifikan	39	-0.662	0.000	Tidak Signifikan
17	0.734	0.000	Signifikan	40	-0.140	0.068	Tidak Signifikan
18	0.756	0.000	Signifikan	41	0.625	0.000	Signifikan
19	0.721	0.000	Signifikan	42	-0.186	0.015	Tidak Signifikan
20	0.727	0.000	Signifikan	43	0.634	0.000	Signifikan
21	0.399	0.000	Signifikan	44	0.736	0.000	Signifikan
22	0.478	0.000	Signifikan	45	-0.514	0.000	Tidak Signifikan
23	0.575	0.000	Signifikan	46	-0.363	0.000	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada uji daya beda aitem skala *perceived organizational support*, terdapat 9 aitem yang dinyatakan gugur karena nilai koefisien korelasi aitem (r_{ix}) bersifat negatif. Hal ini menunjukkan bahwa

aitem-aitem tersebut tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Adapun rincian hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Blueprint Akhir Skala Perceived Organizational Support

DIMENSI	SUB DIMENSI	NO. AITEM		TOTAL AITEM	%
		F	UF		
Keadilan	-	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	14	38.89%
Dukungan Atasan	-	8, 9, 10, 21	18, 19, 20, 27	8	22.22%
Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	Pengakuan, upah dan promosi	22, 23, 24	28, 29, 30	6	16.67%
	Keamanan dalam bekerja	25	31	2	5.56%
	Otonomi	26	32	2	5.56%
	Peran stresor	-	41	1	2.78%
	Pelatihan	37	43, 44	3	8.33%
	Ukuran organisasi	-	-	-	-
Total				35	100%

c. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Skala *Psychological Empowerment*

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala *psychological empowerment* memperoleh nilai $\alpha = 0,908$. Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas tahap kedua setelah mengeliminasi aitem-aitem yang gugur, sehingga diperoleh nilai $\alpha = 0,920$. Hal ini menunjukkan bahwa skala *psychological empowerment* termasuk dalam kategori sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Skala *Perceived Organizational Support*

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala *perceived organizational support* memperoleh nilai $\alpha = 0,866$. Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas tahap kedua setelah mengeliminasi aitem-aitem yang gugur, sehingga

diperoleh nilai $\alpha = 0,954$. Hal ini menunjukkan bahwa skala *perceived organizational support* termasuk dalam kategori sangat reliabel.

B. Deskripsi Sampel Penelitian

1. Data Demografis

Penelitian ini menggunakan populasi pengurus Forum Anak di Aceh. Jumlah responden yang mengisi kuesioner terdapat sebanyak 201 orang, namun hanya 172 orang yang digunakan sebagai subjek dalam penelitian ini.

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan rentang usia 12-23 tahun. Adapun dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 20 tahun. Data demografi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
12 Tahun	1	1%
13 Tahun	8	5%
14 Tahun	12	7%
15 Tahun	25	15%
16 Tahun	25	15%
17 Tahun	27	16%
18 Tahun	18	10%
19 Tahun	22	13%
20 Tahun	29	17%
21 Tahun	1	1%
22 Tahun	3	2%
23 Tahun	1	1%
Total	172	100%

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8

Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	69	40%
Perempuan	103	60%
Total	172	100%

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Kabupaten/ Kota

Berdasarkan asal daerah, sampel dalam penelitian ini mencakup 23 kabupaten/kota di Provinsi Aceh. Adapun daerah yang paling mendominasi adalah Kota Sabang dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Data demografi secara lengkap berdasarkan kabupaten/kota dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9

Data Demografi Subjek Berdasarkan Kabupaten/ Kota

Kabupaten/ Kota	Jumlah (n)	Persentase (%)
Aceh Barat	5	3%
Aceh Barat Daya	0	0%
Aceh besar	5	3%
Aceh Jaya	12	7%
Aceh Selatan	2	1%
Aceh Singkil	6	3%
Aceh Tamiang	4	2%
Aceh Tengah	13	8%
Aceh Tenggara	8	5%
Aceh Timur	10	6%
Aceh Utara	15	9%
Banda Aceh	11	6%
Bener Meriah	3	2%
Bireuen	3	2%
Gayo Lues	5	3%
Langsa	12	7%
Lhokseumawe	12	7%
Nagan Raya	3	2%
Pidie	4	2%
Pidie Jaya	0	0%
Sabang	30	17%
Simeulue	4	2%
Subulussalam	5	3%
Total	172	100%

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bergabung

Berdasarkan kategori lama bergabung, subjek dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu <1 tahun dan 1–2 tahun. Adapun kategori yang paling mendominasi adalah lama bergabung 1–2 tahun sebanyak 100 orang, sedangkan responden dengan lama bergabung <1 tahun berjumlah 72 orang. Data demografi secara lengkap berdasarkan lama bergabung dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10

Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Bergabung

Lama Bergabung	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	72	42%
1-2 Tahun	100	58%
Total	172	100%

2. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel dalam penelitian ini menggunakan model distribusi normal dengan jenjang kategorisasi (ordinal). Menurut Azwar (2022), kategorisasi merupakan proses pengelompokan individu ke dalam kelompok-kelompok yang memiliki tingkatan berdasarkan suatu kontinum sesuai dengan atribut yang diukur. Kategorisasi ini diperoleh dengan menyusun skor sampel berdasarkan nilai deviasi standar dari populasi. Karena bersifat relatif, luas interval pada setiap kategori dapat ditentukan sesuai dengan kondisi data penelitian. Dalam penelitian ini, pengkategorisasian sampel terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala *Psychological Empowerment*

Hasil analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kondisi di lapangan) dari variabel *psychological empowerment*.

Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11

Deskripsi Data Penelitian Skala Psychological Empowerment

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Psychological Empowerment</i>	150	30	90	20	150	52	114.31	16.079

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 $\mu = (\text{Skor maks} - \text{Skor min}) / 6$

Hasil statistik data penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa analisis data deskriptif secara hipotetik memiliki skor maksimal 150, skor minimal 30, mean sebesar 90, dan standar deviasi (SD) sebesar 20. Sementara itu, analisis data deskriptif secara empirik menunjukkan skor maksimal 150, skor minimal 52, mean sebesar 114,31 dan standar deviasi (SD) sebesar 16,079.

Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam penentuan kategorisasi pada sampel penelitian. Pengkategorisasian ini terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi,

yang ditentukan berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Rumus kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1 \text{ SD}$$

$$\text{Sedang} = M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Tinggi} = X \geq M + 1 \text{ SD}$$

Keterangan:

X = skor total responden

M = mean (rata-rata)

SD = standar deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan dalam penelitian ini, hasil kategorisasi pada skala *psychological empowerment* menunjukkan hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Data Kategorisasi Skala Psychological Empowerment

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 98,231$	26	16%
Sedang	$98,231 \leq X < 130,389$	122	70%
Tinggi	$130,389 \leq X$	24	14%
Total		172	100%

Hasil kategorisasi skala *psychological empowerment* pada responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat *psychological empowerment* yang rendah berjumlah 26 orang (16%), sedangkan responden dengan tingkat *psychological empowerment* yang sedang berjumlah 122 orang (70%) dan responden dengan tingkat *psychological empowerment* yang tinggi berjumlah 24 orang (14%).

b. Skala *Perceived Organizational Support*

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik

(berdasarkan kondisi di lapangan) dari variabel *perceived organizational support*.

Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

Dekripsi Data Penelitian Perceived Organizational Support

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Perceived Organizational Support</i>	185	37	111	24.666	185	58	146.08	22.165

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 $\mu = (\text{Skor maks} + \text{Skor min}) / 2$

SD (Standar Deviasi) = Dengan Rumus $\mu = (\text{Skor maks} - \text{Skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor maksimal adalah 185, skor minimal adalah 37, mean sebesar 111, dan standar deviasi (SD) sebesar 24,666. Sementara itu, analisis data deskriptif secara empirik menunjukkan bahwa skor maksimal adalah 185, skor minimal adalah 58, mean sebesar 146,08 dan standar deviasi (SD) sebesar 22,165.

Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data penelitian dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian. Pengkategorisasian ini terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, yang ditentukan berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Rumus kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rendah = $X < M - 1 SD$

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

Tinggi = $X \geq M + 1 SD$

Keterangan:

X = skor total responden

M = mean (rata-rata)

SD = standar deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan dalam penelitian, maka hasil kategorisasi skala *perceived organizational support* menunjukkan hasil yang tertera sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14

Data Kategorisasi Skala Perceived Organizational Support

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 123.915$	31	18%
Sedang	$123.915 \leq X < 168.245$	118	69%
Tinggi	$X \geq 168.245$	23	13%
Total		172	100%

Hasil kategorisasi skala *perceived organizational support* pada responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat *perceived organizational support* yang rendah berjumlah 31 orang (18%), sedangkan responden dengan tingkat *perceived organizational support* yang sedang berjumlah 118 orang (69%) dan responden dengan tingkat *Perceived Organizational Support* yang tinggi berjumlah 23 orang (13%).

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat sebelum dilakukan analisis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel

dependen (Y). Uji asumsi ini terdiri dari beberapa uji prasyarat, salah satunya adalah uji normalitas sebaran data.

a. Uji normalitas sebaran

Hasil uji normalitas pada skala *psychological empowerment* dan *perceived organizational support* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Sebaran

NO	Variable penelitian	Koefisien K-S	p
1	<i>Psychological Empowerment</i>	1.101	0.177
2	<i>Perceived Organizational Support</i>	1.284	0.074

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas sebaran menunjukkan bahwa pada variabel *psychological empowerment* diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 1,101 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,177. Sementara itu, pada variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 1,284 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,074. Berdasarkan hasil tersebut, kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi (p) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji linearitas hubungan

Hasil uji linearitas hubungan antara variabel *psychological empowerment* dan *perceived organizational support* dalam penelitian ini diperoleh data sebagaimana tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Uji Linieritas Hubungan Data

Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity</i>	p
<i>Psychological Empowerment</i> <i>Perceived Organizational Support</i>	1.388	0.067

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 1,388 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,067. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *psychological empowerment* dan *perceived organizational support* bersifat linear. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga asumsi linieritas dalam penelitian ini terpenuhi.

2. Hasil uji hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi parametrik karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, uji linearitas juga menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara *psychological empowerment* dan *perceived organizational support*. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	r	p
<i>Perceived Organizational Support</i> <i>Psychological Empowerment</i>	0.761	0.000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,761 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment*. Artinya, semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* pada pengurus Forum Anak di Aceh, maka semakin tinggi pula tingkat *psychological empowerment*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *perceived organizational support*, maka semakin rendah tingkat *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh.

D. Pembahasan

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh. Setelah data dikumpulkan dan dianalisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh individu dalam organisasi, maka semakin tinggi pula *psychological empowerment* yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support*, maka semakin rendah *psychological empowerment*.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, serta kemampuan individu dalam menjalankan perannya secara efektif. Ketika individu merasa dihargai, didukung,

dan diperhatikan oleh organisasi, maka individu akan lebih mampu mengembangkan potensi diri dan merasa memiliki kendali terhadap pekerjaannya.

Perceived organizational support memiliki hubungan positif dengan *psychological empowerment* karena dukungan organisasi dapat meningkatkan persepsi individu terhadap makna pekerjaan, kompetensi diri, otonomi, dan dampak yang mereka berikan dalam organisasi. Menurut Eisenberger (2002) dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu akan meningkatkan komitmen emosional serta keterikatan psikologis terhadap organisasi, sehingga individu cenderung lebih berdaya dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, menurut Spreitzer (1995) *psychological empowerment* merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan bagaimana individu memaknai perannya dalam pekerjaan yang terdiri dari empat aspek utama, yaitu bermakna, kompeten, kebebasan diri, dan bermakna. Dukungan organisasi yang baik dapat memperkuat keempat aspek tersebut sehingga individu merasa lebih percaya diri dan memiliki kontrol dalam pekerjaannya.

Berdasarkan kategorisasi skala *psychological empowerment*, penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat *psychological empowerment* rendah berjumlah 25 orang (15%), responden dengan tingkat sedang berjumlah 122 orang (70%), dan responden dengan tingkat tinggi berjumlah 25 orang (15%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus Forum Anak memiliki tingkat *psychological empowerment* pada kategori sedang, yang berarti mereka cukup mampu memahami peran, memiliki rasa tanggung jawab, serta cukup percaya diri dalam menjalankan tugas organisasi, meskipun masih terdapat

beberapa kondisi yang membuat mereka belum sepenuhnya optimal dalam aspek pemberdayaan psikologis.

Sementara itu, berdasarkan kategorisasi *perceived organizational support*, responden dengan tingkat rendah berjumlah 29 orang (17%), tingkat sedang berjumlah 123 orang (71%), dan tingkat tinggi berjumlah 20 orang (12%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi dukungan organisasi pada tingkat sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa pengurus Forum Anak di Aceh cukup merasakan adanya dukungan dari organisasi, baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam menjalankan tugas. Persepsi dukungan tersebut berperan dalam membentuk bagaimana individu merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung dalam proses pelaksanaan tugas organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sun dan Xia (2020) "*Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Proactive Personality and Psychological Empowerment*" yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *psychological empowerment* melalui berbagai faktor psikologis individu seperti motivasi dan kepribadian proaktif. Penelitian tersebut menegaskan bahwa ketika individu merasakan dukungan dari organisasi, maka individu akan lebih mampu mengembangkan rasa percaya diri, tanggung jawab, serta keterlibatan dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Caesens, Bouchat, & Stinglhamber (2020) "*Perceived organizational support and Psychological*

empowerment: A Multi-Sample Study” juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *psychological empowerment* pada berbagai kelompok sampel karyawan di beberapa sektor pekerjaan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan individu dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat pemberdayaan psikologis yang dimiliki individu dalam menjalankan tugasnya.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *psychological empowerment* adalah dengan memperkuat dukungan organisasi melalui komunikasi yang efektif, pemberian apresiasi, serta keterlibatan individu dalam pengambilan keputusan. Hal ini penting agar individu merasa memiliki peran yang bermakna dan memiliki kontribusi nyata dalam organisasi. Ketika individu merasa didukung, maka mereka akan lebih termotivasi, lebih percaya diri, serta lebih mampu mengoptimalkan perannya dalam organisasi.

Meskipun penelitian ini telah menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support* dengan *psychological empowerment*, tetap terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya melibatkan partisipan dengan karakteristik khusus, yaitu pengurus Forum Anak di Aceh, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada kelompok lain dengan latar belakang yang berbeda. Selain itu, terdapat perbedaan karakteristik responden berdasarkan pengalaman organisasi, usia, serta lama keterlibatan dalam organisasi yang dapat memengaruhi tingkat *psychological empowerment* dan persepsi dukungan organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Analisis data pada penelitian ini memperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,761 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh pengurus Forum Anak di Aceh maka semakin tinggi *psychological empowerment* yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin rendah *psychological empowerment* pada pengurus Forum Anak di Aceh.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi penelitian selanjutnya dengan variabel serupa adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengurus Forum Anak di Aceh

Pengurus Forum Anak di Aceh perlu meningkatkan tingkat *psychological empowerment* dalam menjalankan perannya di lingkungan organisasi. Peningkatan pemberdayaan psikologis ini penting agar pengurus memiliki rasa percaya diri, tanggung jawab, serta keterlibatan aktif dalam merespons berbagai

isu yang berkembang di masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan anak. Dengan demikian, pengurus mampu berperan sebagai agen perubahan yang menjembatani berbagai permasalahan anak di lapangan dengan proses pengambilan kebijakan, serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang lebih responsif dan berpihak pada kepentingan anak.

2. Bagi Lembaga Pendamping Forum Anak

Lembaga pendamping Forum Anak perlu terus meningkatkan kualitas dukungan organisasi kepada pengurus melalui kebijakan yang mendukung, komunikasi yang efektif, serta pemberian apresiasi atas kontribusi pengurus. Dukungan yang optimal dari lembaga diharapkan dapat menciptakan lingkungan organisasi yang suportif sehingga pengurus merasa dihargai, didengar, dan lebih berdaya dalam menjalankan perannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, job engagement, atau organizational commitment, serta memperluas subjek dengan latar belakang organisasi yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh lebih general dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., Rahman, F., & Sari, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Pendekatan, Jenis, dan Teknik Analisis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2017). Workplace spirituality, *perceived organizational support* and innovative work behavior: The mediating effects of person–organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 95–109.
- Azwar, S. (2021). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi ke-5)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Caesens, G., Bouchat, P., & Stinglhamber, F. (2020). *Perceived organizational support* and *psychological empowerment*: A multi-sample study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 460–466.
- Colakoglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). The Effects of *Perceived organizational support* on Employees' Affective Outcomes. *Tourism and Hospitality Management*, 125–150.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. doi:10.5465/amr.1988.4306983
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Fadlin, I. (2021). Perkembangan psikologis anak usia pendidikan dasar: Emosional, kognitif, dan psikomotor. *Jurnal Al-Fikrah*, 180–192.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- KemenPPPA. (2022). *Laporan Tahunan KemenPPPA 2022*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kwahar, N., & Iyortsuun, A. S. (2021). Perceived Organizational Support, *Psychological empowerment* and Innovative Work Behavior of Academic Staff of Private Polytechnics in Nigeria. *BW Academic Journal*.

- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). *Perceived organizational support* and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and *psychological empowerment*. *Future Business Journal*, 6(1), 1–12.
- Massé, R., Poulin, L., Dassa, Y., Lambert, S., Bélair, R., & Battaglini, G. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 475–504.
- Matvijit, T., Tadadej, C., & Kittipichai, W. (2024). Relationship between perceived organizational support, empowerment and organizational commitment of health workers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Suphanburi Province, Thailand. *Thai Journal of Public Health*, 890–902. Retrieved from <https://repository.li.mahidol.ac.th/handle/123456789/112173>
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2014). *Human Development (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Permatasari, I. (2021). *Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pramono, A., & Rahayu, S. (2020). *Psychological empowerment* and psychological well-being as job performance mediators. *Jurnal Psikologi*, 112-124.
- Rahmawati, W., Nurmaya, E., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2024). Predicting Innovative Work Behavior Through the Perspective of Knowledge Sharing, Perceived Organizational Support, and *Psychological empowerment* (Study at The National Narcotics Agency for The Special Region of Yogyakarta). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(1), 501–545.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 698–714.
- Robbins, S. P. (2007). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600–619. doi:10.1108/02683940610690169
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 981–1003.

- Shapiro, D. L., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 774–781.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment* in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. doi:10.5465/256865
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sun, J., & Xia, L. (2020). *Perceived organizational support* and job satisfaction: A moderated mediation model of proactive personality and *psychological empowerment*. *Management Science Letters*, 835–846.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. doi:10.5465/amr.1990.4310926
- UNICEF. (2020). *The State of the World's Children*.
- UNICEF. (2022). *Annual Report*. UNICEF Indonesia.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). *Perceived organizational support* and leader–member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 82–111.
- Widodo, A. P., Budiyanto, & Suhermin. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support, *Psychological empowerment* and Structural Empowerment on Employee Engagement and Job Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero). *Asian Journal of Management Analytics*, 2(1), 45-60.
- Worley, C. G., Williams, T. L., & Lawler III, E. E. (2009). *The Agility Factor: Building Adaptable Organizations for Superior Performance*. San Francisco, CA: San Francisco, CA.
- Zimmerman, M. A. (2000). *Psychological empowerment: Issues and Illustrations*. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581–599. doi:10.1007/BF02506983

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1747/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/10/2025
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 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 03 September 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** :
: Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Dara Nabila
NIM/Prodi : 220901131/Psikologi
Judul : Hubungan Perceived Organizational Support dengan Psychological Empowerment pada Pengurus Forum Anak di 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 2025.
- 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 diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Oktober 2025

Dekan Fakultas Psikologi,


A. Muslim

Tembusan :

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-498/Un.08/F.Psi.1/PP.00.9/03/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kepala DP3A Provinsi Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901131

Nama : DARA NABILA

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Idi Rayeuk

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 PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT PADA PENGURUS FORUM ANAK DI ACEH**

Banda Aceh, 30 Maret 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



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

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 30 April 2026



PEMERINTAH ACEH
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK

Jln. Tgk. Bate Timoh No.2, Jeulingke Kec. Syiah Kuala Banda Aceh 23114
Telepon (0651) 22546, Faximil (0651) 33095

E-mail : dinaspppa@acehprov.go.id, Website: www.dinaspppa.acehprov.go.id

Banda Aceh, 14 April 2026
25 Syawal 1447

Nomor : 400.14.5.4/390/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Selesai Penelitian Skripsi

Kepada Yth:

Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh

Di

Tempat

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor :B-498/Un.08/F.Ps.1/PP.00.09/03/2026 tanggal 30 Maret 2026 tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) dengan judul "**Hubungan Perceived Organizational Support dengan Psychological Empowerment pada Pengurus Forum Anak di Aceh**", bahwa benar yang namanya tersebut di bawah ini sudah melakukan penelitian pada Pengurus Forum Anak di Aceh yang berada di bawah pendampingan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Aceh.

Nama/NIM : Dara Nabila / 220901131
Program Studi : Psikologi

2. Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK ACEH



MEUTIA JULIANA, S.STP. M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19780723 199702 2 001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum wr. wb.
Salam Hormat,

Perkenalkan saya Dara Nabila, mahasiswa Program Studi Psikologi di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang saat ini sedang menjalani tahap penyusunan skripsi sebagai bagian dari tugas akhir. Sehubungan dengan penyelesaian penelitian ini, saya memerlukan kesediaan dari teman teman untuk mengisi kuesioner penelitian saya.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian dari Forum Anak di Aceh
2. Masih aktif dalam kepengurusan

Setiap jawaban yang diberikan tidak ada yang salah, selama diisi dengan jujur sesuai dengan kondisi yang dirasakan saat ini. Seluruh data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasi teman-teman. Semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT.
Wassalamu'alaikum wr.wb.

Hormat saya,
Dara Nabila

Saya bersedia menjadi responden dalam penelitian ini :

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia (angka saja) :
Asal Forum Anak :
(Isi dengan kabupaten/kota asal Forum Anak) :
Lama bergabung di Forum Anak :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut terdapat sejumlah pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan baik, kemudian pilih jawaban yang paling sesuai dengan jujur.

Adapun pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Sesuai: Jika merasa sangat cocok atau setuju sepenuhnya dengan pernyataan tersebut.

Sesuai: Jika merasa cocok atau setuju, tetapi tidak sepenuhnya.

Netral: Jika merasa netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat ke arah setuju atau tidak setuju.

Tidak Sesuai: Jika merasa tidak cocok atau kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Sangat Tidak Sesuai: Jika merasa sama sekali tidak cocok atau sangat tidak setuju. Silakan menjawab setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang dirasakan selama menjadi bagian dari Forum Anak. Data yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

**Note: Istilah atasan dalam pernyataan berikut merujuk pada pembina/ dinas pendamping, ketua, serta pihak lain yang memiliki peran kepemimpinan dalam Forum Anak.*

SKALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan nilai dan keyakinan pribadi					
2	Saya merasa pekerjaan yang saya jalankan memotivasi saya untuk berkembang					
3	Saya merasa peran dan tanggung jawab saya di organisasi memberikan makna dan kebanggaan tersendiri					
4	Saya merasa pekerjaan yang saya jalankan memiliki arti penting bagi diri saya					
5	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
6	Saya memiliki keyakinan bahwa saya mampu melaksanakan tugas secara efektif					
7	Saya percaya diri mampu mencapai hasil kerja sesuai harapan					
8	Saya percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan					

- 9 Saya memilih pendekatan tersendiri dalam menyelesaikan tugas
- 10 Saya merasa bebas menentukan metode kerja sesuai keinginan saya
- 11 Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bertentangan dengan nilai dan keyakinan pribadi
- 12 Saya merasa pekerjaan yang saya jalankan tidak mendorong perkembangan diri saya
- 13 Peran saya di organisasi kurang bermakna bagi diri saya
- 14 Saya merasa pekerjaan saya tidak bermakna
- 15 Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas dengan baik
- 16 Saya merasa kemampuan diri saya belum memadai untuk melaksanakan tugas secara efektif
- 17 Saya ragu dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan
- 18 Saya cenderung takut menghadapi tantangan pekerjaan
- 19 Saya cenderung khawatir saat harus menentukan cara sendiri dalam menyelesaikan tugas
- 20 Saya merasa metode kerja saya lebih banyak ditentukan oleh pihak lain
- 21 Saya merasa memiliki kendali yang kuat atas pekerjaan yang saya jalankan
- 22 Dalam pekerjaan, saya mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan pribadi
- 23 Saya merasa tindakan saya berpengaruh terhadap hasil pekerjaan
- 24 Saya merasa kontribusi saya menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan
- 25 Saya merasa apa yang saya lakukan ikut menentukan arah organisasi
- 26 Saya merasa peran saya mendukung keberlangsungan organisasi
- 27 Saya merasa tidak memiliki kendali penuh terhadap pekerjaan yang saya jalankan
- 28 Saya lebih sering mengikuti keputusan orang lain dalam pekerjaan
- 29 Saya merasa tindakan saya bukan penentu hasil pekerjaan
- 30 Saya merasa keputusan yang diambil tidak melibatkan

- kontribusi saya
- 31 Saya merasa peran saya tidak berpengaruh terhadap arah organisasi
- 32 Saya merasa apa yang saya lakukan tidak berdampak pada keberlangsungan organisasi

SKALA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa organisasi memberikan sumber daya kepada pengurus sesuai kebutuhan					
2	Saya merasa peraturan organisasi diterapkan secara konsisten kepada semua pengurus					
3	Dalam organisasi saya merasa memperoleh perlakuan yang setara dengan pengurus lain					
4	Saya merasa organisasi menghargai setiap pengurusnya					
5	Organisasi selalu terbuka terhadap masukan dari pengurus					
6	Pengurus menerima pemberitahuan sebelum keputusan ditetapkan					
7	Pengurus mendapatkan informasi mengenai hasil keputusan yang telah ditetapkan organisasi.					
8	Saya merasa kontribusi pengurus mendapat penilaian dari atasan					
9	Atasan saya memperhatikan kenyamanan saya, bukan hanya hasil kerja saya					
10	Atasan saya memastikan setiap tugas dipahami dengan baik sebelum dikerjakan					
11	Saya merasa organisasi belum menyediakan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan pengurus					
12	Menurut saya, pelaksanaan peraturan organisasi terkadang berbeda antara satu pengurus dengan yang lain					
13	Saya menilai bahwa organisasi cenderung memperlakukan pengurus secara berbeda beda					
14	Saya merasa organisasi memperlakukan saya secara tidak adil					

- 15 Masukan dari pengurus kurang mendapat perhatian dalam organisasi
- 16 Keputusan organisasi sering ditetapkan tanpa pemberitahuan sebelumnya kepada pengurus
- 17 Hasil keputusan organisasi jarang diinformasikan kepada pengurus
- 18 Saya melihat kontribusi pengurus jarang menjadi perhatian atasan
- 19 Saya jarang menerima bantuan dari atasan saat menghadapi masalah dalam pekerjaan
- 20 Atasan saya membiarkan tugas dijalankan tanpa petunjuk yang jelas
- 21 Saya merasa evaluasi dari atasan membantu saya memperbaiki kinerja
- 22 Kesempatan untuk memperoleh reward membuat saya semakin bersemangat bekerja
- 23 Saya menerima umpan balik positif atas kontribusi yang telah saya lakukan
- 24 Saya memahami bahwa imbalan dan perkembangan peran pengurus ditetapkan melalui pertimbangan yang berbeda
- 25 Saya merasa organisasi berusaha mempertahankan pengurus yang berkontribusi dengan baik
- 26 Saya merasa memiliki kendali terhadap cara saya menyelesaikan pekerjaan
- 27 Saya jarang mendapatkan feedback hasil kinerja dari atasan
- 28 Saya merasa organisasi tidak memberikan kesempatan bagi pengurus untuk memperoleh penghargaan
- 29 Saya jarang mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang saya berikan
- 30 Organisasi tidak memberikan imbalan kepada pengurus
- 31 Saya merasa organisasi tidak peduli jika pengurus memilih untuk keluar
- 32 Saya merasa kurang memiliki kontrol terhadap cara saya menjalankan pekerjaan.
- 33 Saya merasa target pekerjaan ditetapkan tanpa mempertimbangkan waktu yang tersedia

- 34 Saya menerima informasi yang kurang jelas mengenai tanggung jawab saya sebagai pengurus
- 35 saya kerap menerima tugas yang tidak sesuai dengan peran pekerjaan saya
- 36 Organisasi membantu pengurus mengembangkan keterampilan kerja sesuai bidangnya
- 37 Saya berkontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi
- 38 Saya merasa kurang dihargai dalam organisasi
- 39 Saya menilai organisasi kurang memberi keluwesan dalam merespons kebutuhan pengurus
- 40 Saya menilai waktu yang diberikan cukup untuk mencapai target pekerjaan
- 41 Penjelasan mengenai tanggung jawab saya sebagai pengurus sering membingungkan.
- 42 Tanggung jawab pekerjaan yang saya terima selalu sesuai dengan peran saya
- 43 Saya merasa organisasi tidak berupaya meningkatkan keterampilan kerja pada pengurus
- 44 Saya tidak banyak melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi
- 45 Saya merasa dihargai dalam organisasi
- 46 Saya merasa organisasi menangani kebutuhan pengurus secara adaptif.



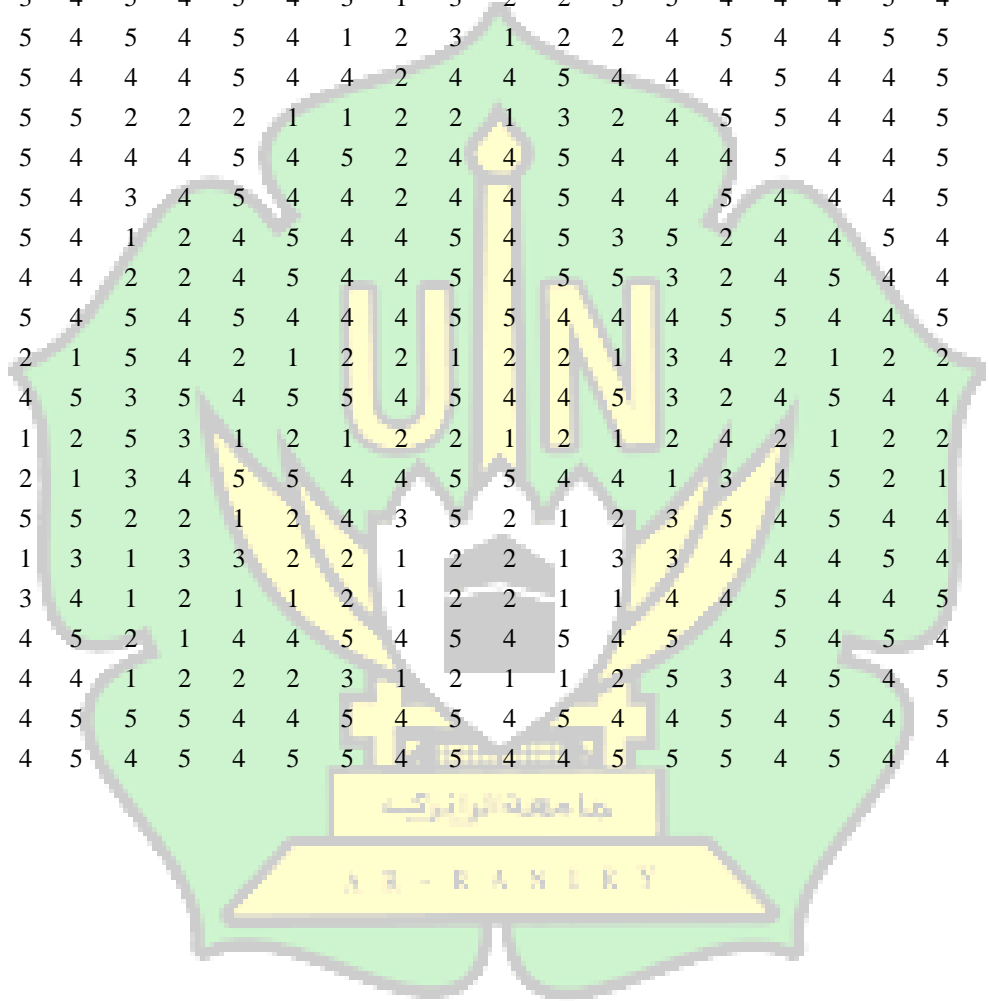
5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	127		
3	5	5	5	3	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	127		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	3	5	3	4	5	5	5	137		
5	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124			
4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	5	2	3	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	104			
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	137			
4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	2	122		
4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	102		
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	105		
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	105		
4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	118		
4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	2	2	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	115	
5	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	1	1	3	2	3	2	5	3	2	4	3	4	110		
5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	1	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	135		
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	123		
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	2	1	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	109		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	5	2	2	3	2	4	4	4	3	4	109		
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	117
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	145	
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	140	
5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107		
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	2	3	3	3	2	1	1	1	4	3	5	5	5	1	1	2	2	3	2	104			
5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	123		
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	136		
4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	122		
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	140		

4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	1	3	2	2	3	4	2	3	4	4	4	117	
3	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	122
3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	121	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	139		
4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	3	5	4	3	1	3	4	4	4	120	
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	113	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	96
3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	112	
5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	2	2	2	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	121	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	2	3	4	5	5	4	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	125	
4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	127
5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	4	4	2	2	2	2	4	4	116	
5	5	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	120
5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	2	2	3	2	4	2	2	1	1	1	4	4	4	3	4	5	3	2	3	4	2	4	106	
4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	2	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	123	
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	125
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	128
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	109	
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	115
4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	114
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154	
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	130
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	137	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	1	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	140	
4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	108	

5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	1	2	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	126		
4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	137	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	2	132		
4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	1	3	2	3	3	100		
4	3	5	4	3	3	4	1	4	5	3	4	5	3	3	1	1	2	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	114		
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	107	
4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	105	
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	135	
3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	111	
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4	120
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	3	5	2	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	128	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	135
4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	1	4	3	2	4	108		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	146	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	3	4	5	143
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	144	
4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	2	105	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	142	
3	4	5	4	3	3	4	3	4	2	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	114		
4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	2	3	4	1	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	121		
4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	129		
4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	1	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	115	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	5	5	127		
5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	3	1	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	113		
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	139		

5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	2	3	3	5	4	5	3	3	2	1	3	3	4	115
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	127
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	96
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	124
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
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	5	5	5	5	5	5	5	160
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	2	3	5	5	3	2	1	2	2	2	4	2	5	4	4	4	2	2	3	4	4	5	109
3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	102	
4	5	5	5	4	4	4	3	5	2	1	5	5	5	4	3	5	5	5	2	3	1	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	129
5	5	4	4	4	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	123	
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	131	
4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	124	
4	4	3	5	5	4	5	4	2	4	2	5	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	2	107
4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	121
5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	131	
4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	117
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	1	3	4	3	4	5	4	5	118
4	5	5	5	4	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	4	5	4	4	5	5	1	2	2	1	3	4	89
4	5	5	3	3	2	1	3	5	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	5	3	5	4	4	1	3	4	5	4	2	92
1	2	3	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	4	5	5	4	4	5	2	1	1	2	2	3	95
4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4	2	2	2	1	2	1	5	4	3	5	4	4	2	2	2	1	3	3	106
2	2	1	3	5	4	4	4	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	4	4	5	4	4	5	1	2	3	1	2	1	83

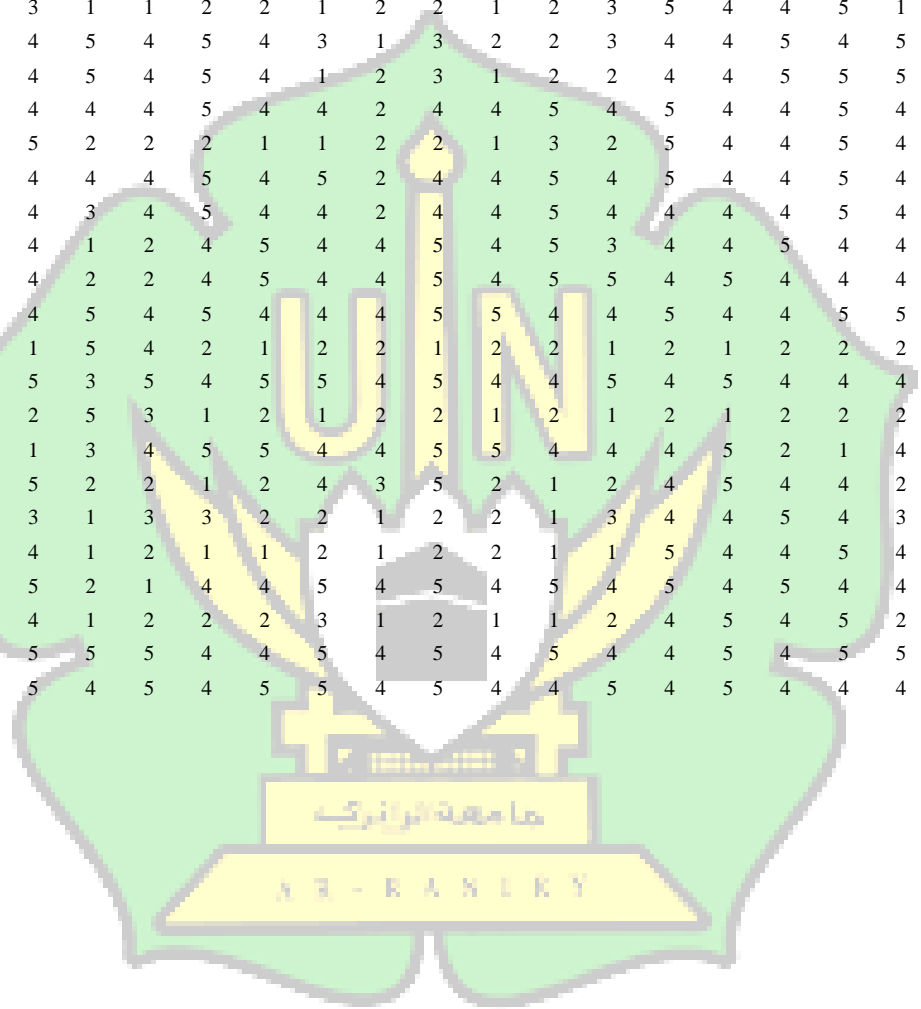
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	1	3	2	2	3	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	123
4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	1	2	3	1	2	2	4	5	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	124
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	134
4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	115
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	136
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	134
5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	1	2	4	5	4	4	5	4	5	3	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	130
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	132
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	142
2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	4	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	59
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	137
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	5	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	58
3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	1	3	4	5	2	1	4	3	5	4	5	4	102
4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	2	2	1	2	4	3	5	2	1	2	3	5	4	5	4	4	2	1	4	5	2	3	108
2	2	3	5	3	4	5	2	1	3	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	4	4	4	5	4	3	2	2	3	1	2	87
4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	4	4	5	4	4	5	4	5	3	2	2	1	96
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	137
3	3	2	2	1	3	4	5	4	4	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	5	3	4	5	4	5	2	2	1	2	1	2	84
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	143
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	143



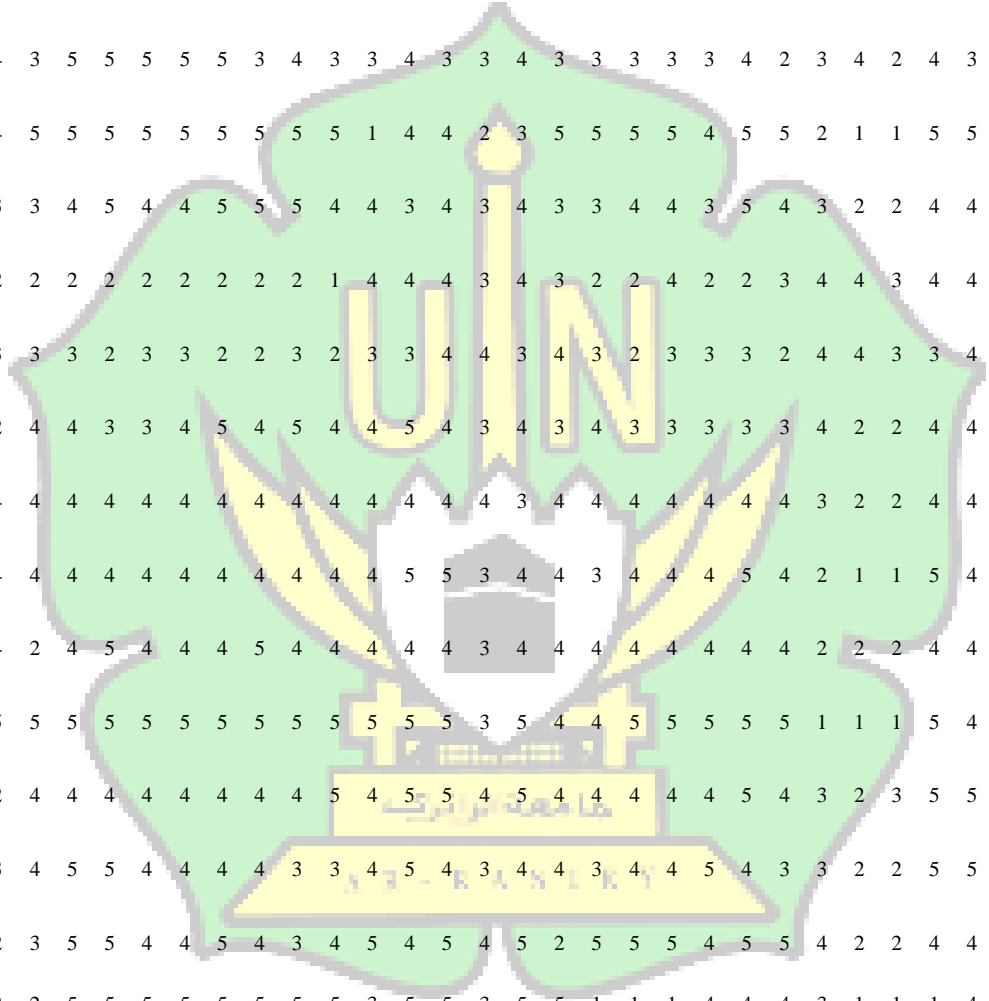
5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	119
4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	120
5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	2	2	2	2	4	4	111	
5	5	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	115	
5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	2	2	3	2	4	2	2	1	1	1	4	3	4	5	3	2	3	4	2	4	98	
4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	116	
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	121	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	121	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	105	
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	108	
4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	106	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	124	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	130	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	1	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	132	
4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	103	
5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	1	2	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	118	
4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	128	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	126	
4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	93	
4	3	5	4	3	3	4	1	4	5	3	4	5	3	3	1	1	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	106	
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	101	
4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	99	
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	126	
3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	109	
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4	118	
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	124	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	133	
4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	2	4	103	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	139	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	4	3	3	4	133	

4	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	110			
4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	93			
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	99			
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	105		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	118	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	2	5	4	5	3	3	2	1	3	3	4	4	109		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	119
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	117	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
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	5	5	5	5	5	5	5	5	150
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	2	3	5	5	3	2	1	2	2	2	2	5	4	4	4	2	2	3	4	4	5	103		
3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	96			
4	5	5	5	4	4	4	3	5	2	1	5	5	5	4	3	5	5	5	2	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	125		
5	5	4	4	4	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	119	
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	117	
4	4	3	5	5	4	5	4	2	4	2	5	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	1	2	2	2	101		
4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	114	
5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	124		
4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	111		
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	3	4	5	4	5	113			
4	5	5	5	4	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	4	4	5	5	1	2	2	1	3	4	80			
4	5	5	3	3	2	1	3	5	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	5	4	4	1	3	4	5	4	2	82			
1	2	3	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	5	4	4	5	2	1	1	2	2	3	86			
4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4	2	2	2	1	2	1	3	5	4	4	2	2	2	1	3	3	97			

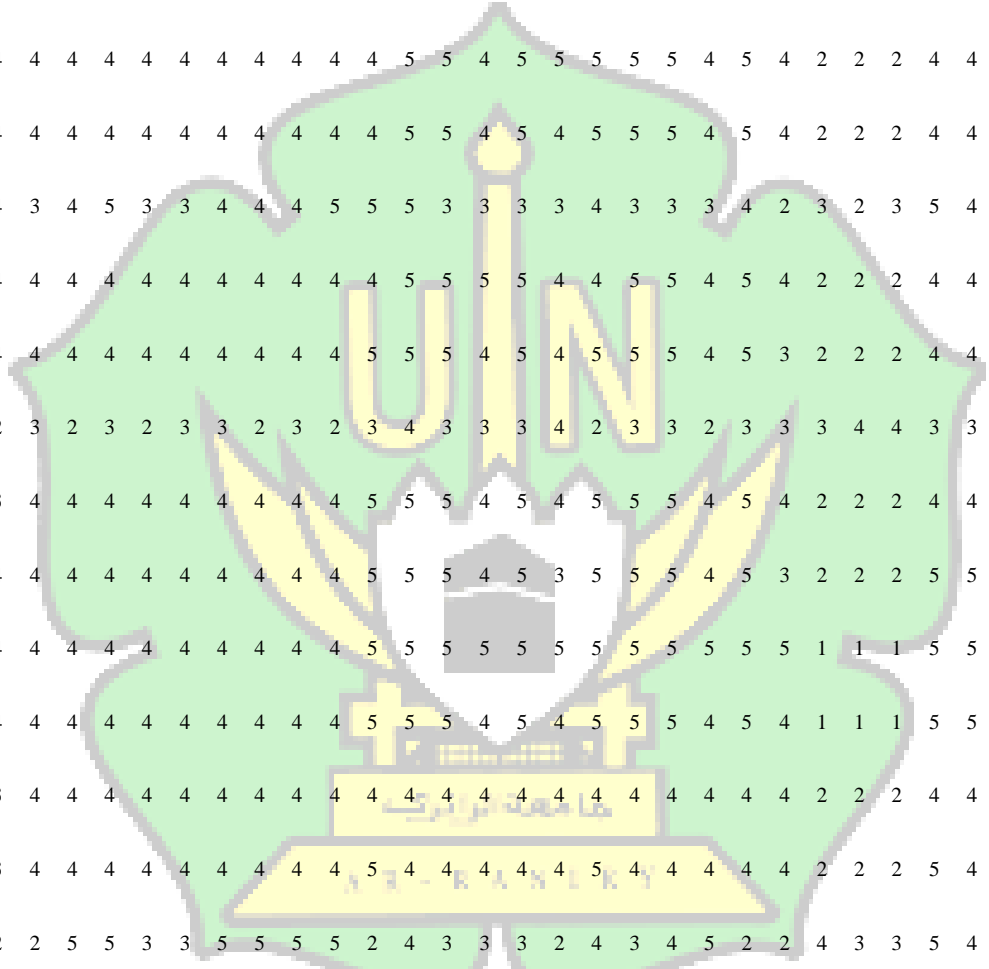
2	2	1	3	5	4	4	4	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	5	4	4	5	1	2	3	1	2	1	75	
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	1	3	2	2	3	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	114	
4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	1	2	3	1	2	2	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	115	
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	126	
4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	106	
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	128	
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	125
5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	1	2	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	123	
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	127	
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	133	
2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	52	
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	132	
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	5	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	52	
3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	4	5	4	98
4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	2	2	1	2	4	3	5	2	1	2	4	5	4	4	2	1	4	5	2	3	100	
2	2	3	5	3	4	5	2	1	3	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	4	4	5	4	3	2	2	3	1	2	80	
4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	5	4	4	5	4	5	3	2	2	1	88	
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	128	
3	3	2	2	1	3	4	5	4	4	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	4	5	4	5	2	2	1	2	1	2	76	
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	134	
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	133	



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

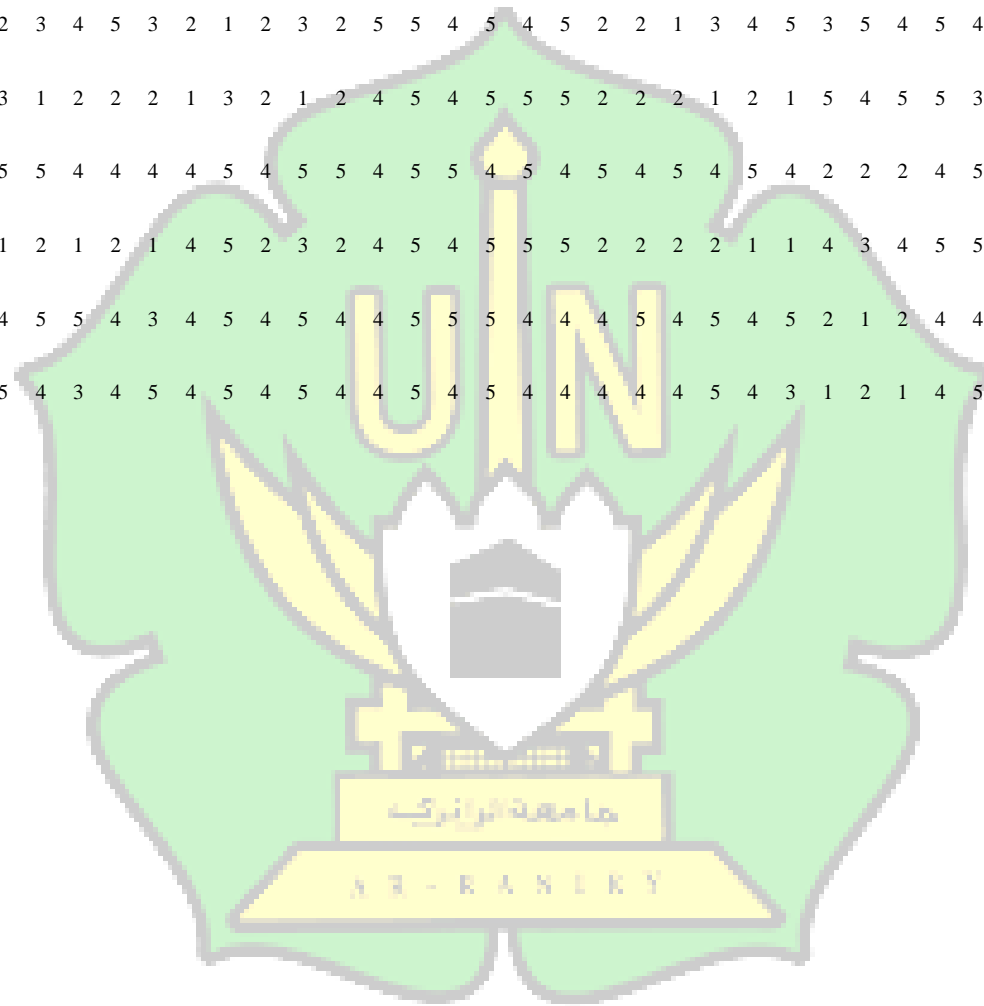


3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	4	4	1	2	2	4	2	5	4	1	2	7		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	4	4	1	2	2	4	2	4	4	1	2	7	
4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	5	4	3	3	3	4	2	5	3	3	3	6		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	2	2	4	4	1	2	2	4	2	4	4	1	2	7	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	2	2	2	4	4	1	2	4	4	2	5	4	1	2	7	
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	5	4	1	2	7	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	2	2	2	5	5	1	2	2	4	2	5	5	1	2	7	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	7			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1	1	5	5	1	1	2	5	2	5	5	1	2	7	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	1	2	6			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	1	2	2	4	2	5	4	1	2	6			
3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	2	2	5	5	3	3	5	5	5	5	2	4	3	3	3	2	4	3	4	5	2	2	4	3	3	5	4	2	2	3	2	2	4	4	2	3	5	
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	1	2	1	1	3	2	2	3	4	2	4	4	2	2	5



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

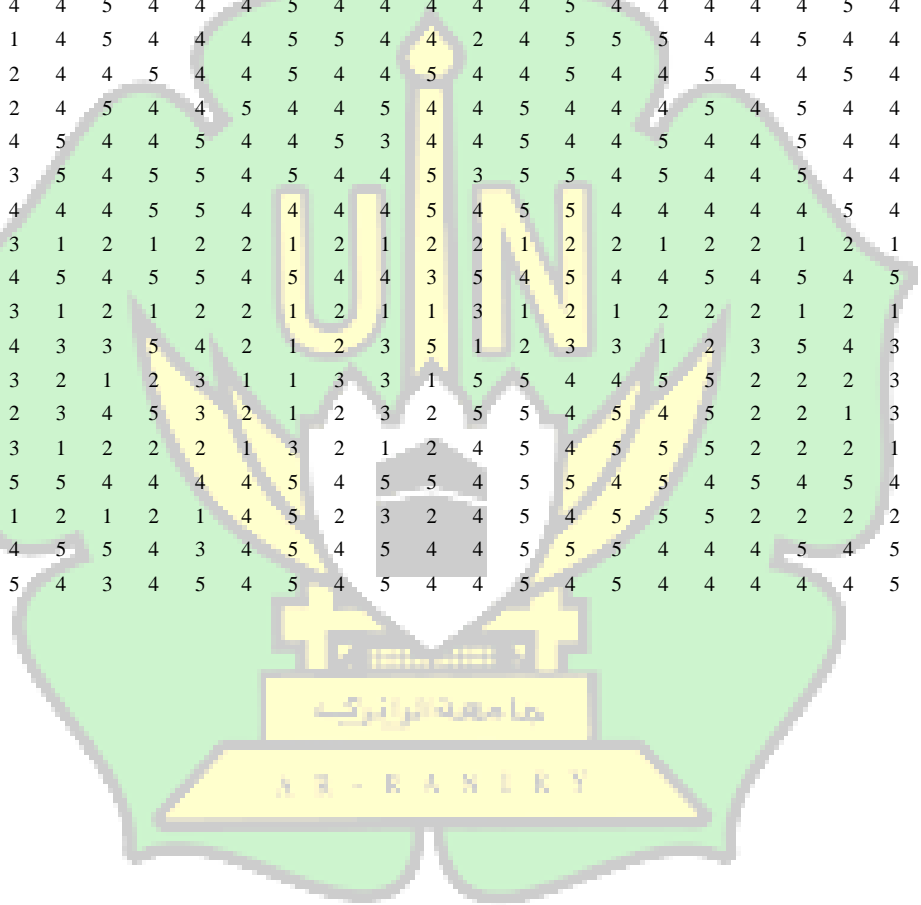
3 2 1 3 4 5 4 4 5 5 2 3 4 5 3 2 1 2 3 2 5 5 4 5 4 5 2 2 1 3 4 5 3 5 4 5 4 5 4 1 2 1 3 2 1 2 5
 4 4 5 3 4 4 5 1 2 4 3 1 2 2 2 1 3 2 1 2 4 5 4 5 5 5 2 2 2 1 2 1 5 4 5 5 3 4 5 2 1 2 2 1 2 1 3
 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 4 4 4 4 5 4 5 5 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 2 2 2 4 5 1 1 1 5 2 5 5 2 2 8
 5 4 4 4 4 2 5 3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



4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	168		
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	149		
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	117			
3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	115			
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	136		
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	148		
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146		
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	177	
4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	154		
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	150			
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	157			
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	1	1	1	4	4	4	1	4	5	4	4	148		
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	151		
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	157	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	2	1	2	1	1	1	5	5	2	1	1	111			
4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	157			
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	139			
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	158		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	179		
4	5	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	5	5	143			
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	166
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	166		
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184		
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	149		
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	138			
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	130		
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	138			
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	178			
5	3	4	2	3	4	3	4	5	5	1	1	4	4	2	2	1	1	4	1	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	134			

4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	165				
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	134				
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	133			
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	155		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	156		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	155		
4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	5	4	4	5	3	142	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	155	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	156	
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	110			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	155	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	158	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	161		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	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	146		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	150
3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	2	2	5	5	3	3	5	5	5	5	2	4	3	3	3	2	4	3	4	5	2	2	5	4	2	4	4	135	
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	1	3	4	4	4	139	
4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	167		
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	164	
5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	156		
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	141		
4	3	3	2	3	5	5	4	5	2	2	5	5	2	4	3	5	2	1	4	4	3	3	4	5	3	1	1	1	4	2	2	2	4	4	1	3	116	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	146		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	2	5	151	
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	5	5	152	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	167	
3	1	2	4	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	5	4	3	4	5	5	2	2	3	1	1	1	5	4	5	2	1	102	
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	1	1	2	3	3	4	5	2	2	5	4	4	5	5	5	1	3	2	1	1	1	5	2	1	1	2	118	
4	5	4	5	4	3	5	1	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	3	5	4	5	2	1	3	106	
4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	2	1	3	2	1	2	1	1	4	4	5	4	5	5	2	3	1	2	1	3	5	3	1	1	2	116	

3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	1	2	2	1	3	1	2	2	1	4	1	3	5	4	4	5	2	1	2	2	1	1	4	4	2	2	5	108		
4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	5	5	2	3	5	4	3	3	3	4	5	1	4	2	1	5	1	4	3	3	4	4	124		
4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	1	5	2	2	5	4	2	2	5	4	5	5	4	4	5	1	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	143		
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	156		
4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	157		
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	158	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	157	
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	159		
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	5	159
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	160	
2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	5	2	63	
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	162		
2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	58		
4	1	2	3	5	4	2	1	2	3	4	3	3	5	4	2	1	2	3	5	1	2	3	3	1	2	3	5	4	3	4	5	2	1	2	3	2	105		
4	4	5	2	3	1	1	4	5	4	3	2	1	2	3	1	1	3	3	1	5	5	4	4	5	5	2	2	2	3	2	1	4	4	1	3	1	106		
3	2	1	3	4	5	4	4	5	5	2	3	4	5	3	2	1	2	3	2	5	5	4	5	4	5	2	2	1	3	4	5	5	4	2	3	2	124		
4	4	5	3	4	4	5	1	2	4	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	4	5	4	5	5	5	2	2	2	1	2	1	5	3	1	2	1	105		
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	168		
5	4	4	4	4	2	5	3	4	5	1	2	1	2	1	4	5	2	3	2	4	5	4	5	5	5	2	2	2	2	1	1	5	5	1	2	1	115		
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	164		
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	159		



VARIABEL PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SETELAH GUGUR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	30

UJI DAYA BEDA AITEM VARIABEL PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBELUM GUGUR

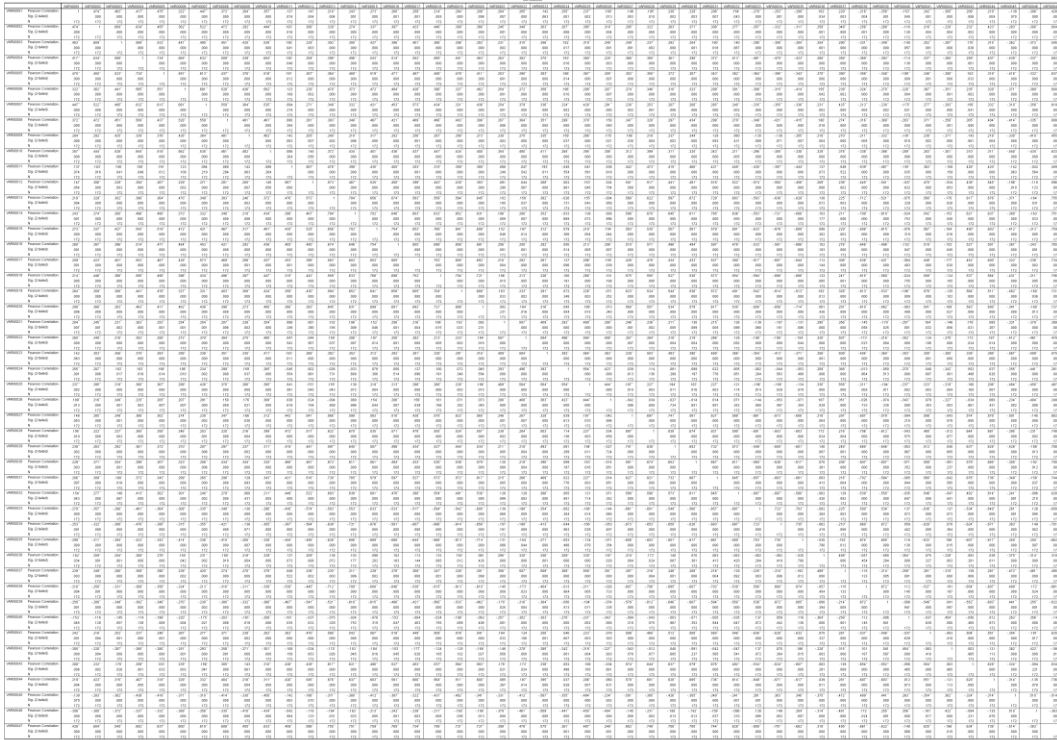
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Aitems
.866	46



VARIABEL PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SETELAH GUGUR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	37

UJI RELIABILITAS VARIABEL PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	30

UJI RELIABILITAS VARIABEL PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	37

DATA EMPIRIK PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARPE	172	52	150	114.31	16.079
Valid N (listwise)	172				

DATA EMPIRIK PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARPOS	172	58	185	146.08	22.165
Valid N (listwise)	172				

UJI KATEGORISASI PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

KATEGORISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	26	15.1	15.1	15.1
	SEDANG	122	70.9	70.9	86.0
	TINGGI	24	14.0	14.0	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

Statistics

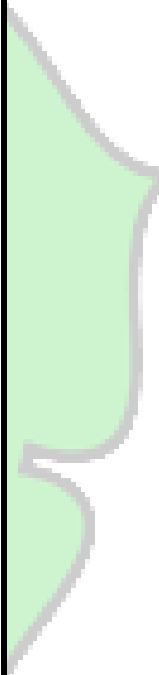
VARPE

N	Valid	172
	Missing	0
Mean		114.31
Std. Deviation		16.079
Skewness		-.832
Std. Error of Skewness		.185
Kurtosis		1.651
Std. Error of Kurtosis		.368
Minimum		52
Maximum		150
Sum		19661

VARPE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52	2	1.2	1.2	1.2
	75	1	.6	.6	1.7
	76	1	.6	.6	2.3
	80	2	1.2	1.2	3.5
	82	1	.6	.6	4.1
	86	2	1.2	1.2	5.2
	88	2	1.2	1.2	6.4

90	1	.6	.6	7.0
92	1	.6	.6	7.6
93	2	1.2	1.2	8.7
94	2	1.2	1.2	9.9
96	1	.6	.6	10.5
97	4	2.3	2.3	12.8
98	3	1.7	1.7	14.5
99	3	1.7	1.7	16.3
100	5	2.9	2.9	19.2
101	3	1.7	1.7	20.9
103	5	2.9	2.9	23.8
105	4	2.3	2.3	26.2
106	5	2.9	2.9	29.1
107	1	.6	.6	29.7
108	6	3.5	3.5	33.1
109	6	3.5	3.5	36.6
110	1	.6	.6	37.2
111	3	1.7	1.7	39.0
112	2	1.2	1.2	40.1
113	4	2.3	2.3	42.4
114	4	2.3	2.3	44.8
115	3	1.7	1.7	46.5
116	3	1.7	1.7	48.3
117	7	4.1	4.1	52.3
118	6	3.5	3.5	55.8
119	7	4.1	4.1	59.9
120	7	4.1	4.1	64.0
121	5	2.9	2.9	66.9
122	2	1.2	1.2	68.0
123	3	1.7	1.7	69.8



124	4	2.3	2.3	72.1
125	6	3.5	3.5	75.6
126	5	2.9	2.9	78.5
127	1	.6	.6	79.1
128	4	2.3	2.3	81.4
129	4	2.3	2.3	83.7
130	3	1.7	1.7	85.5
131	3	1.7	1.7	87.2
132	4	2.3	2.3	89.5
133	4	2.3	2.3	91.9
134	1	.6	.6	92.4
135	5	2.9	2.9	95.3
138	1	.6	.6	95.9
139	2	1.2	1.2	97.1
142	1	.6	.6	97.7
143	1	.6	.6	98.3
144	2	1.2	1.2	99.4
150	1	.6	.6	100.0
Total	172	100.0	100.0	

UJI KATEGORISASI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

KATEGORISASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RENDAH	31	18.0	18.0	18.0
SEDANG	118	68.6	68.6	86.6
TINGGI	23	13.4	13.4	100.0
Total	172	100.0	100.0	

Statistics

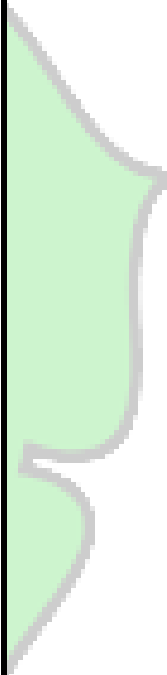
VARPOS

N	Valid	172
	Missing	0
Mean		146.08
Std. Deviation		22.165
Skewness		-.855
Std. Error of Skewness		.185
Kurtosis		1.438
Std. Error of Kurtosis		.368
Minimum		58
Maximum		185
Sum		25126

VARPOS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 58	1	.6	.6	.6
63	1	.6	.6	1.2
102	1	.6	.6	1.7
105	2	1.2	1.2	2.9
106	2	1.2	1.2	4.1
107	2	1.2	1.2	5.2
108	2	1.2	1.2	6.4
109	2	1.2	1.2	7.6
110	2	1.2	1.2	8.7
111	3	1.7	1.7	10.5
114	1	.6	.6	11.0
115	2	1.2	1.2	12.2
116	2	1.2	1.2	13.4
117	1	.6	.6	14.0

118	2	1.2	1.2	15.1
121	1	.6	.6	15.7
122	1	.6	.6	16.3
123	1	.6	.6	16.9
124	2	1.2	1.2	18.0
128	1	.6	.6	18.6
130	1	.6	.6	19.2
133	2	1.2	1.2	20.3
134	2	1.2	1.2	21.5
135	2	1.2	1.2	22.7
136	4	2.3	2.3	25.0
137	2	1.2	1.2	26.2
138	4	2.3	2.3	28.5
139	4	2.3	2.3	30.8
140	5	2.9	2.9	33.7
141	5	2.9	2.9	36.6
142	3	1.7	1.7	38.4
143	3	1.7	1.7	40.1
144	4	2.3	2.3	42.4
145	3	1.7	1.7	44.2
146	6	3.5	3.5	47.7
147	1	.6	.6	48.3
148	4	2.3	2.3	50.6
149	2	1.2	1.2	51.7
150	2	1.2	1.2	52.9
151	3	1.7	1.7	54.7
152	4	2.3	2.3	57.0
153	2	1.2	1.2	58.1
154	1	.6	.6	58.7
155	7	4.1	4.1	62.8



156	6	3.5	3.5	66.3
157	7	4.1	4.1	70.3
158	3	1.7	1.7	72.1
159	5	2.9	2.9	75.0
160	2	1.2	1.2	76.2
161	3	1.7	1.7	77.9
162	1	.6	.6	78.5
164	2	1.2	1.2	79.7
165	4	2.3	2.3	82.0
166	4	2.3	2.3	84.3
167	4	2.3	2.3	86.6
168	3	1.7	1.7	88.4
170	1	.6	.6	89.0
172	2	1.2	1.2	90.1
173	1	.6	.6	90.7
175	2	1.2	1.2	91.9
176	1	.6	.6	92.4
177	1	.6	.6	93.0
178	2	1.2	1.2	94.2
179	1	.6	.6	94.8
180	4	2.3	2.3	97.1
182	1	.6	.6	97.7
184	1	.6	.6	98.3
185	3	1.7	1.7	100.0
Total	172	100.0	100.0	

HASIL UJI NORMALITAS SEBARAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VARPE	VARPOS
N		172	172
Normal Parameters ^a	Mean	114.31	146.08
	Std. Deviation	16.079	22.165
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.098
	Positive	.053	.049
	Negative	-.084	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.101	1.284
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177	.074

a. Test distribution is Normal.

--	--

HASIL UJI LINIERITAS HUBUNGAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VARPE *	Between	(Combined)	34324.916	67	512.312	5.392	.000
VARPOS	Groups						
		Linearity	25620.683	1	25620.683	269.644	.000
		Deviation from Linearity	8704.233	66	131.882	1.388	.067
	Within Groups		9881.752	104	95.017		
	Total		44206.669	171			

HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations

		VARPOS	VARPE
VARPOS	Pearson Correlation	1	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	172	172
VARPE	Pearson Correlation	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	172	172

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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Dara Nabila
2. Tempat/ Tanggal Lahir : Langsa, 22 September 2004
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 220901131
6. Kebangsaan : Aceh
7. Alamat : Jln. Medan- Banda Aceh, Gampong Jalan
 - a. Kecamatan : Idi Rayeuk
 - b. Kabupaten : Aceh Timur
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. HP : 082185302867
9. Email : darabnabila168@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : MIN 1 Aceh Timur Tahun Lulus : 2016
2. SMP/MTs : MTsN 2 Aceh timur Tahun lulus : 2019
3. SMA/MA : MAN Insan Cendekia
Aceh Timur Tahun Lulus : 2022

Orang Tua/ Wali

1. Nama Ayah : Marzuki
2. Nama Ibu : Eka Sendra Yana
3. Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
4. Pekerjaan Ibu : IRT
5. Alamat : Jln. Medan- Banda Aceh, Gampong Jalan

Banda Aceh, 22 April 2026

Peneliti



Dara Nabila