

**HUBUNGAN *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN
WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**FARAS ROLANDA
NIM. 220901119**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026 M/1448 H**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**HUBUNGAN *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN
WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH JAYA**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Faras Rolanda
NIM. 220901119**

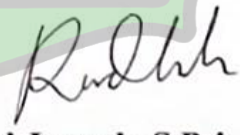
Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

A R - R A N I R Y


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


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

**HUBUNGAN *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN
WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH JAYA**

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:

**FARAS ROLANDA
NIM. 220901119**

**Pada Hari/Tanggal:
Jum'at, 18 September 2026 M
06 Rabiul Akhir 1448 H**

di

**Darussalam – Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,

Sekretaris,

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

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

Penguji I,

A R - R A N I R Y Penguji II,

**Harri Santoso, S.Psi., M.Ed.
NIP. 198105272025211015**

**Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024**

Mengetahui,

Dean Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry



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

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Faras Rolanda
NIM : 220901119
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

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

Banda Aceh, 4 September 2026

Yang Menyatakan,



Faras Rolanda
NIM. 220901119

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbi 'alamin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, kasih sayang, serta pertolongan-Nya yang senantiasa diberikan kepada peneliti. Atas izin dan ridha-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Self-Esteem* dengan *Work Engagement* Pada Anggota Satuan Polisis Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya”. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, yang telah menjadi suri teladan bagi seluruh umat manusia, beserta keluarga, para sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman. Semoga kita semua senantiasa mendapat keberkahan serta termasuk ke dalam golongan umat yang memperoleh syafa'at beliau di yaumul akhir kelak.

Penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak yang telah mendampingi peneliti selama prosesnya. Dengan penuh rasa syukur dan hormat, peneliti ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, perhatian, semangat, serta bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati, ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus peneliti sampaikan kepada Ibunda Nur Aini, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, pengorbanan, dan dukungan kepada peneliti sejak kecil hingga saat ini. Ketulusan dan perjuangan Ibunda menjadi sumber kekuatan dan motivasi bagi peneliti dalam menjalani setiap proses

kehidupan, termasuk dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, umur yang panjang, serta membalas setiap kebaikan dan pengorbanan Ibunda dengan keberkahan. Peneliti juga mengenang dengan penuh cinta Almarhum Ayahanda Samidan, meskipun kebersamaan kita di dunia tidak berlangsung lama, keteladanan dan kasih sayang Ayahanda akan selalu menjadi bagian berharga dalam kehidupan peneliti. Semoga Allah SWT mengampuni segala dosa, menerima amal ibadah, melapangkan kubur, dan menempatkan Almarhum di tempat terbaik di sisi-Nya. *Aamiin ya Rabbal 'alamin.*

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog selaku dosen pembimbing I dan Ibu Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu, arahan, kritik dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Setiap masukan yang diberikan menjadi bagian penting dalam membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini hingga tahap akhir. Dengan penuh rasa hormat peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan dukungan, perhatian, dan motivasi kepada peneliti serta seluruh mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberikan peneliti semangat dan arahan dalam proses akademik.

3. Ibu Misnawati, S.Ag., Ph.D., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam berbagai keperluan administrasi selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan arahan dan dukungan yang diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan pendidikan.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan evaluasi, kritik, serta saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini, serta membantu dalam kelancaran proses administrasi akademik selama masa perkuliahan peneliti.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberikan ilmu dan berbagai masukan yang bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan hingga tahap penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Iyulen Pebry Zuanni, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku penasehat akademik peneliti yang senantiasa memberikan arahan, dukungan, dan dorongan selama proses perkuliahan peneliti, serta yang senantiasa meluangkan waktu untuk membantu peneliti menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed, selaku penguji I yang telah banyak memberikan ilmu, kritik, dan masukan kepada peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.

9. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku penguji II yang telah banyak memberikan ilmu, kritik, dan masukan kepada peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh civitas akademika, dosen serta staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan banyak ilmu yang bermanfaat kepada peneliti selama masa perkuliahan.
11. Civitas bagian Biro Akademik dan Kemahasiswaan UIN Ar-Raniry atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi.
12. Ketiga saudara kandung peneliti, Kakak Eva Savitri, abang Rudi Azhari, dan abang Satria Andika yang senantiasa memberikan kasih sayang dan motivasi sejak peneliti kecil hingga saat ini, baik dalam menjalani kehidupan maupun selama menempuh pendidikan dan menyelesaikan perkuliahan. Kehadiran dan dukungan kalian menjadi sumber kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
13. Para Sahabat peneliti, Said Almahdali, Suja Kumara, Rizki Ruhul Maulana, Muhammad Fajar, Afdhal Al Farisi, Muhammad Ahlul, dan Della Tri Novita yang telah menemani peneliti sejak masa perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih telah menjadi tempat berbagi cerita dalam suka maupun duka, saling memberikan semangat, dukungan, serta selalu hadir dalam berbagai proses yang telah dilalui bersama, sehingga kebersamaan ini menjadi bagian yang berarti dalam perjalanan peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
14. Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan

kontribusi selama proses penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak terutama Mahasiswa Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 4 September 2026

Peneliti

Faras Rolanda
220901119



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	x
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
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Keaslian Penelitian	10
 BAB II LANDASAN TEORI	 13
A. <i>Work Engagement</i>	13
1. Definisi <i>Work Engagement</i>	13
2. Aspek - Aspek <i>Work Engagement</i>	14
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
B. <i>Self Esteem</i>	17
1. Definisi <i>Self Esteem</i>	17
2. Aspek - Aspek <i>Self Esteem</i>	19
C. Hubungan Antara <i>Self Esteem</i> dengan <i>Work Engagement</i>	20
D. Hipotesis.....	22
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	23

B.	Identifikasi Variabel Penelitian	23
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
	1. <i>Self Esteem</i>	24
	2. <i>Work Engagement</i>	24
D.	Subjek Penelitian.....	25
	1. Populasi	25
	2. Sampel	25
E.	Teknik Pengumpulan Data	26
	1. Alat Ukur Penelitian	26
	2. Uji Validitas	31
	3. Uji Daya Beda Item	32
	4. Uji Reliabilitas.....	33
F.	Teknik Analisis Data	34
	1. Proses Pengolahan Data	34
	2. Uji Prasyarat	34
	3. Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		36
A.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	36
	1. Administrasi Penelitian	36
	2. Pelaksanaan Penelitian	36
B.	Deskripsi Data Penelitian.....	41
	1. Demografi Penelitian.....	41
	2. Kategorisasi Data Penelitian.....	43
C.	Hasil Uji Prasyarat	47
	1. Uji Normalitas Sebaran	47
	2. Uji linearitas hubungan.....	48
	3. Uji Hipotesis.....	48
D.	Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP.....		53
A.	Kesimpulan	53
B.	Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	58



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Skor Aitem Skala Favorable dan Unfavorable</i>	27
Tabel 3.2 <i>Blue Print Skala Self Esteem</i>	27
Tabel 3.3 <i>Blue Print Skala Work Engagement</i>	29
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi <i>Cronbach's Alpha</i>	34
Tabel 4.1 Koefisien CVR Skala <i>Self Esteem</i>	37
Tabel 4.2 Koefisien CVR Skala <i>Work Engagement</i>	38
Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Self Esteem</i>	38
Tabel 4.4 <i>Blue Print Akhir Skala Self Esteem</i>	39
Tabel 4.5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Work Engagement</i>	40
Tabel 4.6 <i>Blue Print Akhir Skala Work Engagement</i>	40
Tabel 4.7 <i>Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	42
Tabel 4.8 <i>Data Demografi Berdasarkan Usia</i>	43
Tabel 4.9 <i>Data Demografi Berdasarkan Status Kepegawaian</i>	43
Tabel 4.10 <i>Deskripsi Data Penelitian Skala Self Esteem</i>	44
Tabel 4.11 <i>Kategorisasi Data Skala Self Esteem</i>	45
Tabel 4.12 <i>Deskripsi Data Penelitian Skala Work Engagement</i>	46
Tabel 4.13 <i>Kategorisasi Data Skala Work Engagement</i>	46
Tabel 4.14 <i>Hasil Uji Normalitas</i>	47
Tabel 4.15 <i>Hasil Uji Linearitas</i>	48
Tabel 4.16 <i>Hasil Uji Hipotesis</i>	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	SK Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas
Lampiran III	Surat telah selesai penelitian dari tempat penelitian
Lampiran IV	Skala Penelitian
Lampiran V	Tabel Data Penelitian
Lampiran VI	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran VII	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH JAYA

ABSTRAK

Self-esteem merupakan salah satu faktor internal yang dapat berkaitan dengan *work engagement*. Individu yang memiliki penilaian positif terhadap dirinya cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 122 anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *self-esteem* dan *work engagement*. Analisis data menggunakan korelasi rho (ρ) Spearman karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,607 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement*, yaitu semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya, begitu pula sebaliknya.

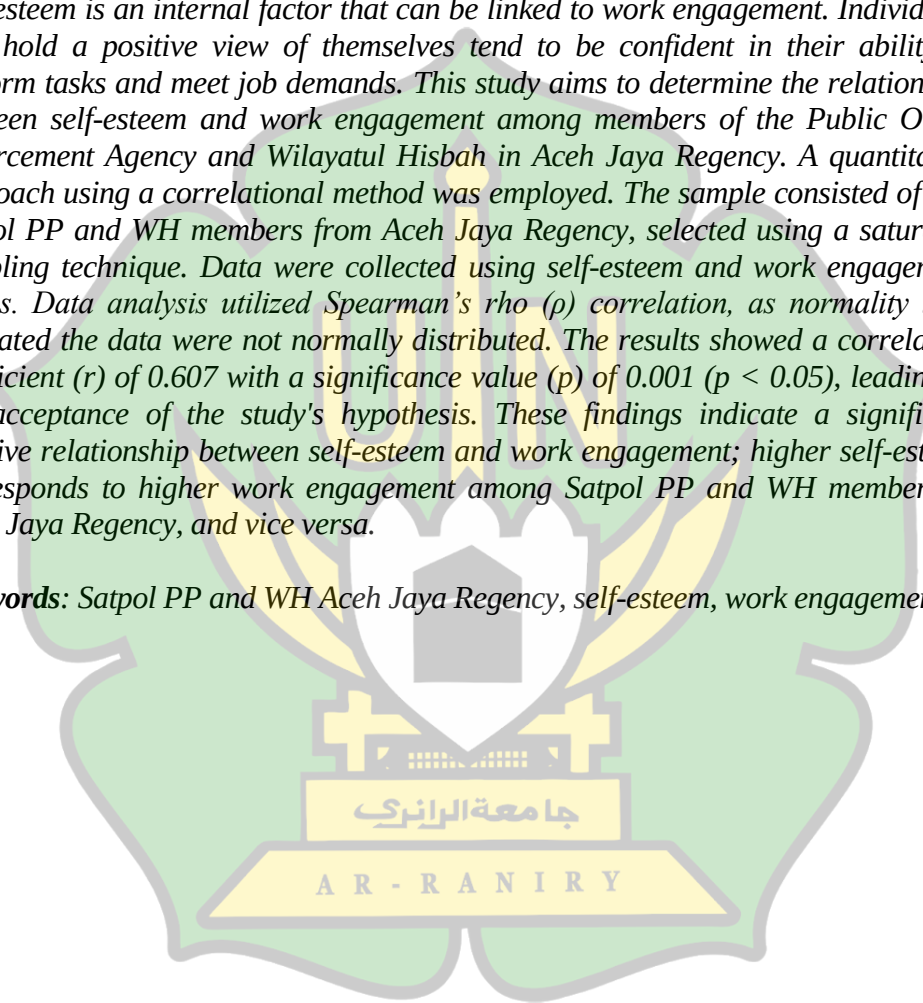
Kata kunci: Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya, *self-esteem*, *work engagement*,

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM AND WORK
ENGAGEMENT AMONG MEMBERS OF THE PUBLIC ORDER
ENFORCEMENT AGENCY (SATPOL PP) AND WILAYATUL HISBAH
IN ACEH JAYA REGENCY**

ABSTRACT

Self-esteem is an internal factor that can be linked to work engagement. Individuals who hold a positive view of themselves tend to be confident in their ability to perform tasks and meet job demands. This study aims to determine the relationship between self-esteem and work engagement among members of the Public Order Enforcement Agency and Wilayatul Hisbah in Aceh Jaya Regency. A quantitative approach using a correlational method was employed. The sample consisted of 122 Satpol PP and WH members from Aceh Jaya Regency, selected using a saturated sampling technique. Data were collected using self-esteem and work engagement scales. Data analysis utilized Spearman's rho (ρ) correlation, as normality tests indicated the data were not normally distributed. The results showed a correlation coefficient (r) of 0.607 with a significance value (p) of 0.001 ($p < 0.05$), leading to the acceptance of the study's hypothesis. These findings indicate a significant positive relationship between self-esteem and work engagement; higher self-esteem corresponds to higher work engagement among Satpol PP and WH members in Aceh Jaya Regency, and vice versa.

Keywords: Satpol PP and WH Aceh Jaya Regency, self-esteem, work engagement



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi karena organisasi yang memiliki tenaga kerja yang produktif akan mampu mencapai kinerja optimal yang berdampak positif terhadap keberlangsungan perkembangan organisasi (Pri & Zamralita, 2017). Dalam konteks pemerintahan, sumber daya manusia juga memiliki peran strategis karena kualitas aparatur yang kompeten dan profesional sangat menentukan efektivitas birokrasi serta kualitas pelayanan publik kepada masyarakat (Taufik, 2020). Tuntutan pemerintah terhadap aparatur daerah semakin meningkat seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi yang menekankan profesionalisme, disiplin, kualitas pelayanan publik, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk mampu bekerja secara adaptif dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Bila dkk., 2025). Tingginya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut menjadikan pegawai pemerintah, termasuk Satuan Polisi Pamong Praja harus mampu menjaga kinerja serta komitmennya terhadap organisasi, karena komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi (Muslihat dkk., 2023).

Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa disebut Satpol PP adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dalam

menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah serta organisasi tata kerja Satpol PP ditetapkan dengan Peraturan Daerah berdasarkan Pasal 148 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004. Satpol PP adalah perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokok menegakkan perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas desentralisasi (Widodo, 2018).

Keberadaan Satpol PP di dalam tatanan Pemerintahan Negara Republik Indonesia sudah sejak tahun 1950 dan berada di bawah Departemen Dalam Negeri. Di Aceh penegakan ketertiban daerah tidak hanya dilakukan oleh Satpol PP tetapi juga ada Wilayatul Hisbah atau yang biasa disebut WH merupakan satu-satunya unsur penegak Syariat Islam yang ada di Indonesia dan keberadaannya di Aceh merupakan implementasi dari lahirnya Peraturan Daerah Nomor: 5 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Syariat Islam. Penggabungan Satpol PP dan WH dalam satu organisasi adalah merupakan amanah dari Undang-Undang Nomor: 11 Tahun 2006 Pasal 244 ayat (1) dan (2). (Yuswadi, 2019).

Satpol PP dan WH di Kabupaten Aceh Jaya yang berperan sebagai aparat pemerintah daerah yang bertugas menjaga ketertiban umum dan peraturan daerah serta Qanun Syariat Islam yang sudah ditetapkan di Aceh. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu Anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya, jumlah anggota Satpol PP dan WH di Kabupaten Aceh Jaya saat ini diperkirakan sebanyak 114 anggota sehingga jumlah tersebut memiliki keterbatasan anggota. Dengan jumlah yang terbatas Anggota Satpol PP dan WH tersebut harus melaksanakan tugas pengawasan dan penegakan peraturan di seluruh wilayah

Kabupaten Aceh Jaya yang terdiri dari beberapa kecamatan dengan cakupan wilayah yang cukup luas. Anggota Satpol PP dan WH harus mampu membagi tugas dalam menjaga ketertiban daerah, melakukan patroli, mengamankan masyarakat, serta menegakkan peraturan daerah dan Qanun Syariat Islam di berbagai Wilayah Kabupaten Aceh Jaya. Kondisi ini menyebabkan setiap anggota memiliki beban kerja yang cukup besar sehingga diperlukan kerja sama, kedisiplinan dan ketertiban kerja yang tinggi agar pelaksanaan tugas berjalan maksimal. Terkait dengan kondisi tersebut, *work engagement* menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan pada anggota Satpol PP dan WH, mengingat tingginya tuntutan dan beban kerja dapat memengaruhi tingkat keterlibatan individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Aulia dkk., 2022).

Dalam suatu organisasi, *work engagement* pada individu merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan. *Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) (Schaufeli & Bakker, 2004).

Fenomena keterikatan kerja dapat dilihat di berbagai sumber daya manusia atau organisasi berdasarkan data survei dari Gallup tahun 2022 penelitian mengenai keterikatan kerja pada karyawan secara global, hasil penelitian secara global menunjukkan karyawan yang merasa terikat pada pekerjaan sebanyak 21% dan untuk Indonesia hanya sebesar 24% karyawan merasa keterikatan kerja (Rudini dkk., 2024). Kemudian menurut survey dari Mercer (2021) menunjukkan

bahwa perusahaan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, kesulitan mempertahankan karyawan, dengan ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karir sebagai penyebab utama turnover. Data ini di perkuat oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (2024) yang menunjukkan peningkatan proporsi karyawan yang berhenti bekerja dari 5,32% pada tahun 2023 menjadi 4,91% pada tahun 2024.

Kondisi ini sejalan dengan situasi ketenagakerjaan di Aceh yang masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja, kualitas sumber daya manusia, serta efektivitas pengelolaan organisasi, di mana data (BPS) Provinsi Aceh menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan merupakan salah satu indikator penting dalam pembangunan daerah, khususnya yang berkaitan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja, status pekerjaan, dan produktivitas tenaga kerja (Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh, 2024). Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, serta pengembangan karier menjadi aspek yang penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Aceh (Alisman dkk., 2025).

Kondisi ketenagakerjaan tersebut juga dapat dilihat pada lingkungan kerja anggota Satpol PP dan Wilayatul Hisbah (WH) di Aceh. Satpol PP dan WH memiliki peran dalam menjaga ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah dan syariat Islam. Penelitian Muttaqin dkk. (2025) menunjukkan bahwa Satpol PP memiliki tanggung jawab yang lebih luas dalam menjaga ketertiban umum, sedangkan WH berfokus pada penegakan hukum Islam dan moralitas

publik. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, masih terdapat tantangan berupa keterbatasan sumber daya dan adanya resistensi dari masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa anggota Satpol PP dan WH perlu menghadapi berbagai tuntutan dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan masyarakat.

Pemaparan di atas sesuai dengan wawancara awal dengan beberapa orang pada Anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya:

Narasumber 1 :

“Kalau diceritakan dari awal, dulu waktu pertama kali masuk kerja, semangatnya memang besar sekali ya. Setiap ada tugas rasanya siap terus, bahkan kalau harus turun malam atau dipanggil mendadak untuk operasi lapangan juga dijalani dengan penuh energi. Tapi sekarang, setelah beberapa tahun dijalani, mulai terasa ada perubahan. Apalagi dengan jadwal kerja yang tidak menentu—kadang harus patroli sampai larut malam, bahkan sampai subuh. Setelah itu pun tidak selalu ada waktu istirahat yang cukup, karena bisa saja besoknya sudah ada tugas lagi. Kalau kondisi seperti ini terus berulang, wajar kalau badan jadi cepat lelah. Bukan cuma fisik, tapi juga mental ikut terasa capek. Jadi, semangat kerja yang dulu terasa besar itu sekarang mulai menurun.” (MRA, wawancara personal 10 April 2026)

Narasumber 2 :

“Saya dulu sempat merasa bangga sekali ya bisa bekerja di WH. Bukan cuma karena pekerjaan, tapi juga ada rasa pengabdian dan nilai agama yang dirasakan. Waktu itu merasa pekerjaan ini penting, apalagi tujuannya untuk menjaga ketertiban dan norma di masyarakat. Tapi setelah dijalani beberapa tahun, mulai ada perubahan yang dirasakan. Salah satunya mungkin karena tanggapan dari masyarakat yang tidak selalu positif. Kadang ada yang menilai terlalu keras, terlalu mengatur, bahkan ada juga yang kurang suka dengan kehadiran petugas. Padahal di sisi Anda sendiri, merasa hanya menjalankan tugas sesuai aturan yang ada. Tapi karena respons yang diterima seperti itu, lama-lama bisa berpengaruh juga ya ke perasaan dan semangat dalam bekerja.” (MF, wawancara personal 10 April 2026)

Narasumber 3 :

“Jika dilihat dari kondisi sekarang, memang terasa ada perubahan ya dalam cara menjalani pekerjaan. Dulu rasanya bisa sangat fokus, setiap turun ke lapangan benar-benar memperhatikan situasi, merasa tertantang, dan terlibat penuh dalam setiap tugas. Tapi sekarang, setelah dijalani bertahun-tahun, mulai muncul rasa jenuh. Kadang juga jadi sulit untuk fokus seperti dulu. Apalagi saat harus berhadapan dengan masyarakat, ada rasa kurang yakin, bahkan muncul ketakutan ketika menjalankan tugas di lapangan. Terutama kalau bertemu dengan masyarakat yang tidak mau

mendengarkan atau menolak aturan, situasi itu makin membuat saya merasa tidak nyaman dan akhirnya berpengaruh ke keterlibatan dalam pekerjaan.” (SK, wawancara personal 10 April 2026).

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga narasumber, diketahui bahwa terjadi perubahan yang cukup signifikan dalam semangat dan keterlibatan kerja para petugas seiring berjalannya waktu. Pada awal bekerja, mereka memiliki semangat yang tinggi, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta merasa pekerjaan tersebut memiliki nilai pengabdian dan makna yang penting bagi masyarakat. Namun, setelah beberapa tahun menjalani pekerjaan, muncul berbagai tantangan yang memengaruhi kondisi tersebut. Jadwal kerja yang tidak menentu, kurangnya waktu istirahat, serta tuntutan tugas di lapangan menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Selain itu, respons negatif dari masyarakat juga turut memengaruhi perasaan dan cara pandang mereka terhadap pekerjaan.

Dalam menghadapi berbagai kondisi tersebut, salah satu faktor yang diduga bisa membantu individu untuk mengelola tekanan kerja sehingga tetap mampu mempertahankan *work engagement* ialah *self-esteem* (Varisia & Prahara, 2025). Coopersmith (1967) menyebutkan *self-esteem* sebagai suatu evaluasi mengenai diri sendiri atas respon yang diberikan oleh lingkungan yang menggambarkan adanya penerimaan dan penolakan serta menunjukan bagaimana individu dapat percaya terhadap dirinya dan yakin atas kemampuan diri sendiri.

Kaitan antara *self-esteem* dengan *work engagement* didukung oleh pandangan Herlina & Izzati (2021) yang menjelaskan bahwa *self-esteem*

membuat individu mengevaluasi dirinya baik secara positif maupun negatif, *self-esteem* tidak terlepas dari *feedback* yang diberikan oleh lingkungan sosial, dimana seseorang dapat merasa memiliki harga diri yang tinggi apabila mendapatkan *feedback* positif dari lingkungannya dan merasa memiliki harga diri rendah jika mendapati *feedback* negatif dari lingkungan sosial. Suryanto & Aulia (2024) menemukan bahwa *organizational-based self-esteem* berkontribusi positif terhadap *work engagement*, yang menunjukkan bahwa individu dengan penilaian diri yang positif dalam organisasi cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan berbagai penelitian empiris secara konsisten menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement*. Varisia & Prahara (2025) menemukan bahwa *self-esteem* berperan penting dalam memengaruhi tingkat *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Kemudian penelitian dari Herlina & Izzati (2021) menyatakan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara *self-esteem* dengan *work engagement*, yang menegaskan *self-esteem* membuat individu mengevaluasi dirinya baik secara positif maupun negatif. Kemudian Suryanto & Aulia (2024) menggambarkan bahwa *organizational-based self-esteem* berkontribusi positif terhadap tingkat *work engagement*.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *work engagement*. Berdasarkan hasil uraian di atas peneliti memilih judul penelitian “Hubungan *Self-esteem* dengan *Work engagement* pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh

Jaya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat Hubungan *Self-esteem* dengan *Work Engagement* pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan *Self-esteem* dengan *Work Engagement* pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran ilmiah tentang Hubungan *Self-esteem* dengan *Work Engagement* pada Anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai pengaruh faktor psikologis, seperti *self-esteem* terhadap tingkat *work engagement* pada individu dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya

literatur ilmiah terkait hubungan *self-esteem* dengan *work engagement*, terutama pada instansi pemerintahan dan penegak ketertiban masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan *self-esteem* dan *work engagement* pada anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan keterikatan kerja anggota melalui pengembangan aspek psikologis, khususnya *self-esteem*. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi Anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Anggota Satpol PP & WH untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dengan memahami konsep *Self Esteem* dan *Work Engagement* untuk dapat mencapai tujuan kantor tersebut.
- b. Bagi Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi Satpol PP dan WH dan membantu organisasi dalam meningkatkan *Self Esteem* dan *Work Engagement* Anggota Satpol PP dan WH yang bekerja di Satpol PP & WH Kabupaten Aceh Jaya.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya, serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian serupa dengan variabel lain.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada beberapa studi sebelumnya yang memiliki tema kajian serupa, meskipun berbeda dalam karakteristik subjek, jumlah, dan variabel penelitian terkait hubungan yang diteliti. Penelitian yang terkait dengan “Hubungan *Self-esteem* dengan *Work Engagement* pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya”, antara lain:

Penelitian yang dilakukan Larasati dkk. (2022) yang berjudul “Peran Mediasi *Meaning In Work* dan *Self-esteem* pada Pengaruh Transformational *Leadeship* terhadap *Work Engagement*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Industri Kreatif Madiun yang berjumlah 150 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan path analysis. Penelitian ini berlokasi di Madiun, Surabaya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada jumlah variabel, jumlah populasi, dan teknik analisis data.

Penelitian yang dilakukan Ratri & Budiono (2023) yang berjudul “*Effect Job Demand and Personal Resource on Employee Work Engagement with Burnout as a Mediating Variable*”. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan pengujian hipotesis. Populasi pada penelitian ini sebanyak 792 orang dengan teknik pengambilan sampel nya menggunakan metode Slovin sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 266 orang. Penelitian ini dilakukan di area Jakarta. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian penulis terletak pada jumlah variabel, teknik pengumpulan data, dan jumlah populasi.

Penelitian yang dilakukan Siswantoro & Putri (2025) yang berjudul “Peran *Workplace Well-Being* dalam Meningkatkan *Work Engagement* pada Karyawan Di PT X”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan PT X yang merupakan pegawai tetap dan bekerja lebih dari satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non-random*. Lokasi penelitian dilakukan di area Semarang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah pada tempat yang ingin diteliti yaitu penelitian ini memilih tempat di PT sedangkan tempat penelitian yang peneliti pilih di Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya. Kemudian juga terdapat perbedaan pada teknik pengambilan sampel, pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive non random*.

Penelitian yang dilakukan Herlina & Izzati (2021) dengan judul “Hubungan antara *Self-esteem* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Dinas X”. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan *google form*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampel jenuh. Lokasi penelitian ini di Kota Surabaya. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank Kota Surabaya yang berjumlah 81 orang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah teknik pengambilan sampel dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Sitorus & Primanita (2024) dengan judul

“Hubungan antara *Employee Well-Being* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Pemerintahan”. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Sumatera Barat yang berjumlah 120 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi Product Moment oleh Karl Pearson. Lokasi penelitian ini di area Kota Padang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah pada tempat yang ingin diteliti yaitu penelitian ini memilih tempat di dukcapil pemerintahan, sedangkan tempat penelitian yang peneliti pilih di Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya. Kemudian juga terdapat perbedaan pada jumlah populasi dan sampel.

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

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan perilaku yang mempunyai sifat yang positif dalam sebuah pekerjaan meliputi pikiran tentang hubungan antara sesama karyawan sesuai dengan pekerjaannya, ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dalam artian, karyawan dengan *work engagement* tinggi mengeluarkan semua energi dan pikiran yang dimiliki dengan semangat untuk bekerja.

Menurut Bakker & Leiter (2010) bahwa *work engagement* adalah keterlibatan positif yang terhubung antara pekerja dan pekerjaan yang ditandai dengan kepuasan yang tinggi dengan tingkat energi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang, dalam kehidupan sehari-hari *work engagement* mengacu pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusiasme, fokus dan energi yang positif. Kemudian menurut Schaufeli & Salanova (2011), *work engagement* merupakan hubungan atau keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana individu terhubung dan terlibat secara psikologis dalam pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Kahn (1990) *work engagement* merupakan kondisi ketika individu mengekspresikan dan melibatkan dirinya secara penuh dalam pekerjaan, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, sehingga mampu menjalankan peran kerja secara aktif dan optimal karena terdapat hubungan

yang kuat antara diri individu pekerjaan, dan lingkungan sosial di sekitarnya. Kemudian Menurut Breevart dkk. (2014) *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan yang bersifat sementara serta dapat berubah dalam waktu singkat. Kondisi ini ditandai oleh *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengacu pada teori *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Pemilihan teori ini didasarkan pada pertimbangan bahwa *work engagement* dalam pendekatan Schaufeli dan Bakker menekankan pada keterlibatan positif individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya energi, antusiasme, komitmen, serta keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan. Konsep *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker dinilai sesuai dengan tujuan penelitian ini karena mampu menggambarkan bagaimana individu dapat menunjukkan keterlibatan secara optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan, baik melalui aspek fisik, kognitif, maupun emosional.

2. Aspek-Aspek Work Engagement

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa aspek – aspek dari *work engagement* dikategorikan menjadi 3 aspek, yaitu meliputi :

a. Vigor

Merupakan aspek yang ditandai dengan pekerja yang memiliki tingkat energi yang tinggi dan mental yang kuat ketika bekerja. Kemudian juga memiliki kemauan untuk berusaha yang gigih dalam pekerjaannya, dan ketekunan walaupun sedang dihadapkan oleh krisis atau masalah.

b. *Dedication*

Merupakan aspek yang dikategorikan dengan pekerja yang memiliki komitmen yang kuat untuk terlibat dalam pekerjaan, mengalami rasa penuh makna atas pekerjaan yang dimiliki, merasa antusias dan tersinspirasi untuk memahami atau mempelajari hal – hal yang berhubungan dengan pekerjaan, kemudian merasa bangga sekaligus memiliki tantangan atas pekerjaannya.

c. *Absorption*

Ditandai dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaannya dengan konsentrasi penuh dan serius, sehingga merasa bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan mereka.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Work Engagement*

Menurut Bakker & Leiter (2010) terdapat beragam faktor yang memengaruhi *work engagement* yaitu:

a. *Job demand* (tuntutan kerja)

Job demand atau tuntutan kerja merupakan beragam hal yang berkaitan dengan aspek fisik, sosial, dan organisasi dalam pekerjaan, yang membutuhkan energi untuk menyelesaikannya baik dari segi fisik maupun mental.

b. *Job resources* (sumber daya kerja)

Job resources atau sumber daya kerja merupakan penyangga dalam hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan bekerja. Dalam lingkungan kerja tertentu, pekerja dengan sumber daya yang tinggi cenderung lebih berkontribusi dan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. Sehingga

individu lebih rendah kemungkinannya mengalami kelelahan saat bekerja.

c. *Personal resources* (sumber daya pribadi)

Personal resources atau sumber daya pribadi merupakan keyakinan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan yang dapat dikembangkan. Keyakinan ini berperan dalam memberikan motivasi serta membantu individu mencapai tujuan, bahkan ketika menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan dalam pekerjaannya. Ciri-ciri *personal resources* antara lain:

i. *Self Efficacy*

Self efficacy sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan Tindakan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan. Orang yang punya *self efficacy* yang tinggi mempunyai komitmen yang kuat dan tidak takut akan kegagalan. Mereka percaya bahwa mereka mampu mengerjakan tugas – tugas yang sulit sekalipun.

ii. *Self-Esteem*

Self-esteem, merupakan penilaian individu terhadap nilai dirinya, yaitu sejauh mana individu merasa dirinya bernilai, penting, dan mampu berkontribusi dalam organisasi.

iii. Optimisme

Optimisme didefinisikan sebagai harapan umum bahwa hal – hal baik akan terjadi. Mereka berpendapat bahwa optimism mempertahankan harapan positif yang tidak terbatas dalam kaitannya dengan tujuan.

iv. *Resiliency*

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk pulih dari stres, masalah, atau kegagalan, lalu tetap melanjutkan pekerjaannya secara efektif.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, salah satu faktor yang berperan adalah *self-esteem* yang termasuk dalam komponen *personal resources*. *Self-esteem*, merupakan penilaian individu terhadap nilai dirinya, yaitu sejauh mana individu merasa dirinya bernilai, penting, dan mampu berkontribusi dalam organisasi.

B. *Self-esteem*

1. Definisi *Self-esteem*

Menurut Coopersmith (1967) *self-esteem* adalah cara individu menilai atau memandang dirinya sendiri berdasarkan reaksi yang diterimanya dari lingkungan, yang diekspresikan melalui sikap penerimaan atau penolakan, hal ini menunjukkan sejauh mana individu memiliki kepercayaan diri serta keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya. Kemudian menurut Tafarodi & Swann (2001), *self-esteem* merupakan evaluasi menyeluruh individu terhadap dirinya sendiri yang terdiri dari dua dimensi utama, yaitu *self-liking* yang berkaitan dengan penerimaan, penghargaan, dan perasaan positif terhadap diri sendiri, serta *self-competence* yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan, efektivitas, dan kompetensi dirinya dalam menghadapi berbagai situasi.

Kemudian Menurut Rosenberg (2006) *self-esteem* merupakan suatu sikap seseorang yang berdasarkan dengan persepsi seseorang tentang bagaimana

cara untuk menghargai dan menilai dirinya sendiri secara keseluruhan yang berkaitan dengan sikap positif atau negatif terhadap dirinya sendiri *self-esteem* menjadi suatu rangkaian sikap individu mengenai apa yang dipikirkan seseorang mengenai dirinya berdasarkan persepsi perasaan. Kemudian Branden (1994) menjelaskan bahwa *self-esteem* adalah kecenderungan untuk merasakan diri sendiri sebagai pribadi yang kompeten untuk mengatasi tantangan hidup dan sebagai pribadi yang pantas mendapatkan kebahagiaan. Sedangkan menurut Maslow (1943) *self-esteem* adalah kebutuhan individu untuk memperoleh penilaian diri yang stabil dan positif, rasa hormat terhadap diri sendiri, serta penghargaan dari orang lain. Maslow menjelaskan bahwa harga diri yang kokoh merupakan harga diri yang didasarkan secara kuat pada kemampuan, prestasi, dan rasa hormat yang nyata dari orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memilih menggunakan definisi yang dipaparkan oleh Coopersmith (1967), yaitu *self-esteem* merupakan cara individu dalam menilai dan memandang dirinya sendiri berdasarkan reaksi yang diterima dari lingkungan, yang ditunjukkan melalui sikap penerimaan atau penolakan terhadap dirinya. Pemilihan teori ini didasarkan pada pertimbangan akademis bahwa konsep *self-esteem* dari Coopersmith tidak hanya melihat *self-esteem* sebagai penilaian terhadap diri secara umum, tetapi juga menggambarkan sejauh mana individu memiliki keyakinan terhadap kemampuan, keberhargaan, serta penerimaan terhadap dirinya. Dengan demikian, penggunaan teori ini dianggap lebih tepat untuk mengkaji *self-esteem* dalam penelitian ini karena *self-esteem* dipandang sebagai evaluasi diri yang relatif stabil dan dapat memengaruhi *work*

engagement individu secara konsisten.

2. Aspek - Aspek *Self-esteem*

Coopersmith (1967) memaparkan *Self-esteem* dibagi menjadi empat aspek, yaitu:

a. *Power* (kekuatan)

Adalah kemampuan untuk bisa mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. Kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain dan diakui setiap sumbangan pikiran/pendapat yang diberikan.

b. *Significance* (keberartian)

Merupakan adanya kepedulian, perhatian dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda penerimaan dan popularitasnya. Keadaan tersebut ditandai dengan kehangatan, keikutsertaan, perhatian dan kesuksesan orang lain terhadapnya.

c. *Virtue* (kebijakan)

Yaitu ketaatan atau mengikuti standar moral, etika dan agama. Ditandai dengan ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral, etika dan agama.

d. *Competence* (kemampuan)

Hal ini berarti sukses menuruti tuntutan prestasi. Ditandai dengan keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam- macam tugas dengan baik pada level yang tinggi dan usia yang berbeda.

C. Hubungan Antara *Self-esteem* dengan *Work Engagement*

Self esteem adalah salah satu faktor penting dalam pembentukan konsep diri seseorang, dan akan sangat berdampak luas pada sikap dan perilakunya, Individu yang memiliki *self esteem* tinggi mampu menyadari kompetensi yang dimiliki, memiliki rasa percaya diri, mengenal kekuatan pribadi, dan dapat mandiri, harga diri yang tinggi membantu meningkatkan inisiatif, resiliensi dan perasaan puas pada diri seseorang (Syam dkk., 2024). *Work engagement*, yang mencerminkan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan, dinilai memiliki peran signifikan dalam menentukan kinerja serta loyalitas karyawan dengan komitmen organisasional dianggap mampu memperkuat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja (Ningsih dkk., 2025).

Penelitian dari Varisia & Prahara (2025) menemukan bahwa *self-esteem* berperan penting dalam memengaruhi tingkat *work engagement*, yaitu semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, optimisme, serta kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja sehingga lebih antusias, fokus, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan *self-esteem* rendah cenderung kurang percaya diri, mudah tertekan, dan menunjukkan keterlibatan kerja yang rendah.

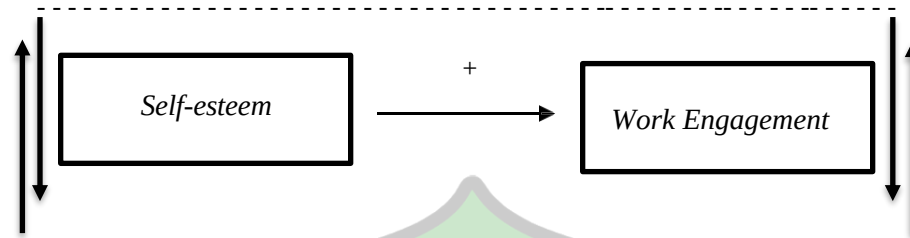
Kemudian penelitian dari Herlina & Izzati (2021) menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki *self-esteem* tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu mengenali kelebihan dan kekurangan diri,

serta merasa dihargai oleh lingkungan kerja. Kondisi tersebut membuat pegawai lebih antusias, bersemangat, dan terlibat secara emosional maupun psikologis dalam pekerjaannya. Sebaliknya, *self-esteem* yang rendah dapat menyebabkan individu kurang termotivasi, pesimis, dan sulit terlibat penuh dalam pekerjaan. Oleh karena itu, *self-esteem* dipandang sebagai salah satu *personal resources* yang berperan penting dalam meningkatkan *work engagement*.

Selanjutnya penelitian dari Aulia dkk. (2022) menunjukkan *organizational-based self esteem* dengan *work engagement* berkontribusi secara positif. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki penilaian positif terhadap dirinya dalam organisasi cenderung merasa lebih dihargai, memiliki kemampuan, serta menganggap dirinya penting dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat, antusiasme, dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang tercermin melalui tingginya dedikasi dan fokus terhadap tugas. Sebaliknya, rendahnya *organizational-based self-esteem* dapat menyebabkan pegawai kurang terlibat secara optimal dalam pekerjaan. Oleh karena itu, *organizational-based self-esteem* dipandang sebagai salah satu sumber daya personal yang berperan dalam meningkatkan *work engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel yang sama, antara *self-esteem* dengan *work engagement*, ditemukan terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *self-esteem* maka semakin rendah pula *work engagement*. Maka

dari itu peneliti membuat kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat disimpulkan semakin tinggi *self-esteem* individu maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement*, begitu pula sebaliknya apabila *self-esteem* rendah maka semakin rendah pula tingkat *work engagement* pada individu tersebut. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hasil yang positif pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

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

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

B. Identifikasi Variabel Penelitian

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

Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang dapat diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) : *self-esteem*
2. Variabel Terikat (Y) : *work engagement*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

1. *Self-esteem*

Self-esteem merupakan aspek-aspek dalam diri individu menilai atau memandang dirinya sendiri berdasarkan reaksi yang diterimanya dari lingkungan, yang diekspresikan melalui sikap penerimaan atau penolakan, hal ini menunjukkan sejauh mana individu memiliki kepercayaan diri serta keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, penelitian ini diukur dengan skala *self-esteem* yang dikembangkan berdasarkan 4 aspek menurut Coopersmith yaitu *self-esteem* yaitu *power* (kekuatan), *significance* (keberartian), *virtue* (kebijakan), *competence* (kemampuan) (Coopersmith, 1967).

2. *Work Engagement*

Work engagement adalah keterlibatan positif yang terhubung antara pekerja dan pekerjaan yang ditandai dengan kepuasan yang tinggi dengan tingkat

energi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang, dalam kehidupan sehari-hari *work engagement* mengacu pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusiasme, fokus dan energi yang positif. *Work engagement* dalam penelitian ini diukur dengan skala *work engagement* yang dikembangkan berdasarkan 3 aspek menurut Schaufeli dan Bakker yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kelompok atau area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan akan diambil (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Satpol PP dan WH di Kabupaten Aceh Jaya sekitar 122 orang yang berasal dari data terbaru. Data jumlah populasi diperoleh dari salah satu anggota Satpol PP Kabupaten Aceh Jaya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Jenis sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2013). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya yang berjumlah 122 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berbentuk skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri. Skala *work engagement* disusun berdasarkan teori dan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) Sedangkan skala *self-esteem* disusun berdasarkan teori dan aspek yang dikemukakan oleh (Coopersmith, 1967).

Kedua skala dibagikan dalam bentuk *google form*. Setiap skala yang dibagikan terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*, pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung variabel yang dapat diukur sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2013).

Skor skala *favourable* bernilai 5 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), skor 4 untuk pilihan jawaban sesuai (S), skor 3 untuk jawaban netral (N), skor 2 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan skor aitem *unfavourable* adalah bernilai 1 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), skor 2 untuk pilihan jawaban sesuai (S), skor 3 untuk pilihan jawaban netral (N), skor 4 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 5 untuk pilihan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.1

Skor Aitem Skala Favourable dan Skala Unfavourable

Skor Skala Favourable	Nilai	Skor Skala Unfavourable	Nilai
SS (Sangat Sesuai)	5	SS (Sangat Sesuai)	1
S (Sesuai)	4	S (Sesuai)	2
N (Netral)	3	N (Netral)	3
TS (Tidak Sesuai)	2	TS (Tidak Sesuai)	4
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	STS (Sangat Tidak Sesuai)	5

a. Skala *self-esteem*

Skala *self-esteem* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dara Sakinah (Sakinah, 2022). Skala tersebut digunakan dengan menyesuaikan konteks penelitian tanpa mengubah aspek, indikator dan aitem yang diukur. Peneliti memilih dengan menggunakan skala berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Coopersmith (1967) yaitu, *power* (kekuatan), *significance* (keberartian), *virtue* (kebijakan) dan *competence* (kemampuan), maka dari itu peneliti menggunakan aspek di atas untuk disusun menjadi skala yang terdiri dari 36 item dengan 24 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*.

Tabel 3.2

Blue Print Skala Self-Esteem

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem	%
			<i>F</i>	<i>UF</i>		
1	<i>Power</i>	1. Adanya pengakuan yang diterima individu dari orang lain.	1 & 2	25	3	8, 33%
		2. Adanya rasa hormat yang diterima individu dari orang lain.	3 & 4	26	3	8, 33%

		3. Diakui setiap pendapat yang diberikan oleh individu kepada orang lain.	5 & 6	27	3	8, 33%
2	<i>Signifinance</i>	1. Adanya kehangatan yang diterima individu dari orang lain.	7 & 8	28	3	8, 33%
		2. Adanya perhatian yang diterima individu dari orang lain.	9 & 10	29	3	8, 33%
		3. Adanya keikutsertaan yang diterima individu dari orang lain.	11 & 12	30	3	8, 33%
		4. Adanya dukungan yang di berikan oleh individu terhadap kesuksesan orang lain.	13 & 14	31	3	8, 33%
3	<i>Virtue</i>	1. Sikap individu yang taat atau mengikuti standar moral.	15 & 16	32	3	8, 33%
		2. Sikap individu yang taat atau mengikuti standar kode etik dalam pekerjaan.	17 & 18	33	3	8, 33%
		3. Sikap individu yang taat atau mengikuti standar agama.	19 & 20	34	3	8, 33%
4	<i>Competence</i>	1. Keberhasilan individu dalam memenuhi target level yang tinggi.	21 & 22	35	3	8, 33%
		2. Keberhasilan individu dalam memenuhi target di usia yang berbeda.	23 & 24	36	3	8, 33%
Total			24	12	36	100%

b. Skala Work Engagement

Skala *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dinda Safitri (Safitri, 2024). Skala tersebut digunakan dengan menyesuaikan konteks penelitian tanpa mengubah aspek, indikator, dan aitem yang diukur. Peneliti memilih dengan menggunakan skala berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Maka dari itu peneliti menyusun skala yang terdiri dari 30 item dengan 15 item *favorable* dan 15 item *unfavorable*.

Tabel 3.3

Blueprint Skala Work Engagement

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah aitem	%
			F	Uf		
1	<i>Vigor</i>	1. Menjalani pekerjaan dengan energi yang tinggi.	1	16	4	6,66%
		2. Memiliki mental yang kuat di saat bekerja.	2	17	2	6,66%
		3. Memiliki kemauan yang besar untuk berusaha gigih atas pekerjaannya.	3	18	2	6,66%
		4. Ketekunan melakukan pekerjaan bahkan ketika mengalami masalah dalam pekerjaan.	4	19	2	6,66%
		5. Gigih melakukan pekerjaan	5	20	2	6,66%

			meskipun berada dalam situasi krisis pada pekerjaan.				
2	<i>Dedication</i>	1.	Komitmen yang kuat untuk terlibat dalam pekerjaan.	6	21	2	6,66%
		2.	Pekerja mengalami rasa penuh makna atas pekerjaannya.	7	22	2	6,66%
		3.	Rasa antusias untuk melakukan pekerjaan.	8	23	2	6,66%
		4.	Memiliki inspirasi untuk memahami yang berhubungan dengan pekerjaan.	9	24	2	6,66%
		5.	Memiliki rasa bangga atas tantangan pekerjaan yang dimiliki.	10	25	2	6,66%
3	<i>Absorption</i>	1.	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh konsentrasi.	11	26	2	6,66%
		2.	Keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	27	2	6,66%
		3.	Memusatkan perhatian secara penuh pada pekerjaan.	13	28	2	6,66%
		4.	Sering tenggelam dalam pekerjaan sehingga merasakan waktu cepat berlalu.	14	29	2	6,66%

5.	Sulit melepaskan diri dari pekerjaan mereka.	15	30	2	6,66%
Total		15	15	30	100%

2. Uji Validitas

Menurut Azwar (2021), Validitas, yang berasal dari kata "*validity*," merujuk pada sejauh mana akuratnya suatu tes atau skala dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Pengukuran dianggap memiliki validitas tinggi jika data yang dihasilkan secara akurat mencerminkan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji validitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2021) Validitas isi adalah proses validasi yang dilakukan dengan menguji kelayakan atau relevansi isi tes melalui penilaian dari para ahli atau expert judgment. Validitas isi ini bersifat subjektif karena bergantung pada penilaian ahli, sehingga tingkat kesepakatan di antara para ahli dapat memengaruhi seberapa baik instrumen tersebut memenuhi tujuan pengukurannya secara valid.

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (Content Validity Ratio), yang diperoleh dari hasil penilaian expert judgement (para ahli) yang disebut SME (Subject Matter Expert). SME menilai dan menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2021). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan $CVR = 0,00$ berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid

(Azwar, 2021). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut: Rumus menghitung CVR sebagai berikut:

$$\text{CVR} = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

ne: Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n : Banyak SME yang melakukan penelitian

3. Uji Daya Beda Item

Uji daya beda item dilakukan untuk menentukan sejauh mana item dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur dan yang tidak memiliki atribut tersebut (Azwar, 2012). Pengujian daya diskriminasi item dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dan distribusi skor keseluruhan. Selanjutnya, item dipilih berdasarkan nilai korelasi item-total yang positif dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ (Azwar, 2012). Rumus untuk mengukur komputasi koefisien korelasi aitem total ialah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n : jumlah subjek

$\sum XY$: jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$: jumlah skor variabel X

$\sum Y$: jumlah skor variabel Y

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi dari jawaban responden terhadap suatu alat ukur pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan aplikasi *IBM SPSS Statistics*. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, semakin kecil kesalahan pengukuran, yang menunjukkan bahwa alat ukur semakin dapat diandalkan. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas rendah, kesalahan pengukuran menjadi lebih besar, dan alat ukur menjadi kurang dapat diandalkan (Azwar, 2021).

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

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{Sy1^2 + Sy2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

Tabel 3.4

Koefisien Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

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 merupakan konversi data atau manipulasi data menjadi bentuk yang informatif sehingga dapat digunakan. Konversi atau pengolahan ini dilakukan menggunakan urutan operasi yang telah ditentukan baik secara manual maupun otomatis (Iriani, *et al.*, 2022). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan setelah semua data dikumpulkan dengan cara men- skoringkan skala *self-esteem* dan *work engagement* tiap pekerja. Proses pengolahan data mencakup beberapa tahap, yaitu *editing*, *coding*, dan *tabulating*. Tahap *editing* bertujuan untuk pemeriksaan atau mengoreksi data yang telah terkumpul. Selanjutnya *coding* dilakukan untuk pemberian kode-kode tertentu pada tiap-tiap data termasuk memberikan kategori untuk jenis data yang sama. Tahap terakhir adalah *tabulating*, adalah proses menempatkan data dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis (Kurniasih dkk., 2021).

2. Uji Prasyarat**a. Uji Normalitas Sebaran**

Uji normalitas sebaran adalah metode yang digunakan untuk menentukan

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

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan adalah tes yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Uji linieritas pada *SPSS for windows* menggunakan uji tes *devitation for linierity* terhadap variabel *self-esteem* dan *work engagement*, dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan pada p *linearity* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa *self-esteem* berkorelasi terhadap *work engagement*. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada anggota Satpol PP dan WH di Kabupaten Aceh Jaya. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari *Pearson* untuk data yang berdistribusi normal dan korelasi *rho* (ρ) dari *Spearman* untuk data dengan distribui tidak normal. Jika angka signifikan $p \leq 0,05$ artinya ada hubungan antara kedua variable tersebut. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27.0 for windows*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Peneliti mengajukan permohonan pembuatan surat izin penelitian ke pihak akademik Fakultas Psikologi pada tanggal 12 Agustus 2026. Kemudian pada tanggal 18 Agustus 2026, peneliti mengantarkan langsung surat penelitian tersebut ke Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya yang menjadi lokasi penelitian sekaligus menjadi tempat pengumpulan data pada penelitian ini. Setelah proses penelitian dan pengumpulan data selesai dilaksanakan, pada tanggal 21 Agustus 2026, salah satu pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya mengirimkan surat keterangan telah selesai melakukan penelitian ke peneliti melalui *Whatsapp*.

2. Pelaksanaan Penelitian

Uji coba alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *try out* terpakai. Menurut Hadi (2000), *try out* terpakai merupakan uji coba alat ukur yang hasilnya langsung digunakan dalam penelitian, sehingga pengambilan data hanya dilakukan satu kali. Selanjutnya, aitem - aitem yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas langsung digunakan dalam analisis data, termasuk uji prasyarat dan uji hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Agustus 2026 sampai dengan 21 Agustus 2026 melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *Google Form* kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Dalam proses pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data, peneliti menyebarkan *link Google*

Form dengan bantuan salah satu karyawan Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya setelah peneliti datang secara langsung ke kantor tersebut.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari 36 dari skala *self-esteem* sebanyak 36 aitem dan skala *work engagement* sebanyak 30 aitem, sehingga total keseluruhan aitem yang digunakan berjumlah 66 aitem. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis melalui program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27.0 for windows*.

a. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil uji *Content Validity Ratio (CVR)* pada skala *self-esteem* dan *work engagement* yang digunakan dalam penelitian diperoleh berdasarkan penilaian dari tiga ahli *Subject Matter Expert (SME)*. Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aitem pernyataan yang digunakan dalam instrumen telah menggambarkan ciri perilaku dari variabel yang hendak diukur. Hasil uji validitas pada skala *self-esteem* dan *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2.

Tabel 4.1

Koefisien CVR Skala Self-Esteem

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	19	1
2	1	20	1
3	1	21	1
4	1	22	1
5	1	23	1
6	1	24	1
7	1	25	1
8	1	26	1
9	1	27	1
10	1	28	1

11	1	29	1
12	1	30	1
13	1	31	1
14	1	32	1
15	1	33	1
16	1	34	1
17	1	35	1
18	1	36	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian 3 *expert judgement*, didapatkan hasil bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem dianggap esensial dan dinyatakan valid.

Tabel 4.2

Koefisien CVR Skala Work Engagement

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	19	1
2	1	20	1
3	1	21	1
4	1	22	1
5	1	23	1
6	1	24	1
7	1	25	1
8	1	26	1
9	1	27	1
10	1	28	1
11	1	29	1
12	1	30	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian 3 *expert judgement*, didapatkan hasil bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem dianggap esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Tabel 4.3

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Self-Esteem

No	rix	Sig	Keterangan	Status	No	rix	Sig	Ket	Status
1	0,123	0,178	Tidak	Tidak	19	0,290	0,001	Signifikan	Terpakai

2	0,254	0,005	Signifikan	Signifikan	Terpakai	20	-0,110	0,227	Tidak Signifikan	Tidak terpakai
3	0,155	0,089	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan	Tidak terpakai	21	0,356	0,001	Signifikan	Terpakai
4	0,182	0,045	Signifikan	Signifikan	Terpakai	22	0,343	0,001	Signifikan	Terpakai
5	0,108	0,236	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan	Tidak terpakai	23	0,365	0,001	Signifikan	Terpakai
6	0,243	0,007	Signifikan	Signifikan	Terpakai	24	0,322	0,001	Signifikan	Terpakai
7	0,287	0,001	Signifikan	Signifikan	Terpakai	25	0,379	0,001	Signifikan	Terpakai
8	0,156	0,087	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan	Tidak terpakai	26	0,435	0,001	Signifikan	Terpakai
9	0,356	0,001	Signifikan	Signifikan	Terpakai	27	0,377	0,001	Signifikan	Terpakai
10	0,318	0,001	Signifikan	Signifikan	Terpakai	28	0,294	0,001	Signifikan	Terpakai
11	0,158	0,082	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan	Tidak terpakai	29	0,310	0,001	Signifikan	Terpakai
12	0,345	0,001	Signifikan	Signifikan	Terpakai	30	0,464	0,001	Signifikan	Terpakai
13	0,244	0,007	Signifikan	Signifikan	Terpakai	31	0,357	0,001	Signifikan	Terpakai
14	0,295	0,001	Signifikan	Signifikan	Terpakai	32	0,278	0,002	Signifikan	Terpakai
15	0,203	0,025	Signifikan	Signifikan	Terpakai	33	0,329	0,001	Signifikan	Terpakai
16	0,320	0,001	Signifikan	Signifikan	Terpakai	34	0,241	0,007	Signifikan	Terpakai
17	0,271	0,003	Signifikan	Signifikan	Terpakai	35	0,318	0,001	Signifikan	Terpakai
18	0,285	0,001	Signifikan	Signifikan	Terpakai	36	0,301	0,001	Signifikan	Terpakai

Berdasarkan koefisien aitem total untuk mengetahui skala *self-esteem* menunjukkan bahwa 6 aitem dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 1, 3, 5, 8, 11, dan 20, dikarenakan nilai signifikansi $>0,05$. *Blue print* akhir skala *self-esteem* dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Blue Print Akhir Skala Self-Esteem

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Persentase
	F	UF		
<i>Power</i>	2, 4, & 6	25, 26, & 27	6	20%
<i>Significance</i>	7, 9, 10, 12, 13 & 14	28, 29, 30, & 31	10	33,33%
<i>Virtue</i>	15, 16, 17, 18, & 19	32, 33, & 34	8	26,66%
<i>Competence</i>	21, 22, 23, & 24	35, & 36	6	20%
Total			30	100%

Tabel 4.5

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Work Engagement

No	rix	Sig	Keterangan	Status	No	rix	Sig	Ket	Status
1	0,204	0,024	Signifikan	Terpakai	16	0,656	0,001	Signifikan	Terpakai
2	0,181	0,046	Signifikan	Terpakai	17	0,526	0,001	Signifikan	Terpakai
3	0,293	0,001	Signifikan	Terpakai	18	0,547	0,001	Signifikan	Terpakai
4	0,060	0,512	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	19	0,618	0,001	Signifikan	Terpakai
5	0,135	0,136	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	20	0,571	0,001	Signifikan	Terpakai
6	0,019	0,836	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	21	0,639	0,001	Signifikan	Terpakai
7	0,123	0,178	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	22	0,619	0,001	Signifikan	Terpakai
8	0,095	0,299	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	23	0,493	0,001	Signifikan	Terpakai
9	0,025	0,781	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	24	0,550	0,001	Signifikan	Terpakai
10	0,084	0,358	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	25	0,599	0,001	Signifikan	Terpakai
11	0,023	0,803	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	26	0,514	0,001	Signifikan	Terpakai
12	0,157	0,084	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	27	0,547	0,001	Signifikan	Terpakai
13	0,174	0,056	Tidak Signifikan	Tidak Terpakai	28	0,691	0,001	Signifikan	Terpakai
14	0,256	0,005	Signifikan	Terpakai	29	0,678	0,001	Signifikan	Terpakai
15	0,325	0,001	Signifikan	Terpakai	30	0,575	0,001	Signifikan	Terpakai

Berdasarkan koefisien aitem total untuk mengetahui skala *work engagement* menunjukkan bahwa 10 aitem dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, dan 13, dikarenakan nilai signifikansi $>0,05$. *Blue print* akhir skala *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Blue Print Akhir Skala Work Engagement

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Persentase
	F	UF		
Vigor	1, 2, & 3	16, 17, 18, 19, & 20	8	40%

<i>Dedication</i>	-	21, 22, 23, 24 & 25	5	25%
<i>Absorption</i>	14, & 15	26, 27, 28, 29, 30	7	35%
Total			20	100%

c. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Skala *Self Esteem*

Hasil uji reliabilitas pada skala *self-esteem* mendapatkan hasil $\alpha = 0,665$. Kemudian, peneliti melakukan uji reliabilitas kedua setelah membuang 6 aitem yang dinyatakan gugur, pada uji reliabilitas tahap dua memperoleh nilai $\alpha = 0,703$. Artinya, hasil uji reliabilitas skala *self-esteem* termasuk kedalam kategori reliabel.

2. Uji Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Hasil uji reliabilitas pada skala *work engagement* mendapatkan hasil $\alpha = 0,798$. Kemudian, peneliti melakukan uji reliabilitas kedua setelah membuang 10 aitem yang dinyatakan gugur, pada uji reliabilitas tahap dua memperoleh nilai $\alpha = 0,868$. Artinya, hasil uji reliabilitas skala *work engagement* termasuk kedalam kategori reliabel.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya sebagai sampel penelitian dengan menerapkan teknik sampel jenuh. Teknik sampling jenuh digunakan karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga teknik ini dinilai sesuai dengan

karakteristik populasi dan tujuan penelitian. Sesuai dengan teknik sampel jenuh, seluruh populasi pada Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya berjumlah 122 orang dijadikan sebagai sampel. Deskripsi data demografi responden sebagai berikut.

a. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 122 responden, sebanyak 84 orang (68,9%) berjenis kelamin Laki-laki, dan sebanyak 38 orang (31,1%) berjenis kelamin Perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin Laki-laki. Tabel data demografi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	84	68,9%
Perempuan	38	31,1%
Total	122	100%

b. Deskripsi Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa rentang usia responden pada Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya berada antara 26 hingga 52 tahun. Usia yang paling dominan adalah responden yang berada pada usia 30 - 33 tahun, dengan jumlah 27 orang (22,1%), dan yang berkontribusi paling sedikit pada penelitian ini adalah responden yang berada pada usia 46 – 52 tahun, dengan jumlah 11 orang (9,1%). Tabel data demografi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Data Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
26 - 29	14	11,4%
30 - 33	27	22,1%
34 - 37	26	21,3%
38 - 41	21	17,2%
42 - 45	23	18,9%
46 - 52	11	9,1%
Total	122	100%

c. Deskripsi Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa sebanyak 31 orang (25,4%) berstatus sebagai PNS, dan sebanyak 91 orang (74,6%) berstatus sebagai PPPK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat responden yang berstatus honorer. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan status kepegawaian sebagai PPPK. Tabel data demografi berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
PNS	31	25,4%
PPPK	91	74,6%
Total	122	100%

2. Kategorisasi Data Penelitian

Pada penelitian ini, sampel dapat dikategorikan berdasarkan model dengan jenjang (ordinal). Azwar (2021) menyatakan bahwa kategorisasi data penelitian adalah proses pengelompokan skor hasil dari data penelitian kedalam kategori

tertentu, misalnya rendah, sedang, dan tinggi. Pengelompokkan ini didasarkan pada distribusi skor, yang berasal dari data hipotetik dan empirik.

a. Skala *Self Esteem*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskriptif data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan) dari variabel *self-esteem* dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Deskripsi Data Penelitian Skala Self-Esteem

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
	150	30	90	20	144	98	125,07	6,62

Keterangan rumus skor hipotetik:

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

Mean = Rumus μ (skor maks+skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Rumus s : (skor maks-skor min) : 6

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.10 diatas, maka secara hipotetik menunjukkan skor minimal sebesar 30, maksimal sebesar 150, nilai mean 90, dan nilai SD sebesar 20. Kemudian, analisis data empirik menunjukkan skor minimal sebesar 98, skor maksimal 144, nilai mean 125,07, dan nilai SD sebesar 6,62. Dari hasil deskriptif tersebut, kemudian dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian ini yang terdiri dari 3 kategori tingkat *self-esteem*, meliputi rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala *self esteem*.

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

Keterangan:

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

Berdasarkan rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *self-esteem* pada tabel 4.11.

Tabel 4.11

Kategorisasi Data Skala Self Esteem

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 118,45$	20	16,39%
Sedang	$118,46 \leq X < 131,69$	88	72,13%
Tinggi	$X \leq 131,70$	14	11,47%
Total		122	100%

b. Skala *Work Engagement*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskriptif data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan) dari variabel *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Deskripsi Data Penelitian Skala Work Engagement

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
	100	20	60	13,33	90	40	82,77	7.95

Keterangan rumus skor hipotetik:

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
 Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

Mean = Rumus μ (skor maks+skor min) : 2
 SD (Standar Deviasi) = Rumus s : (skor maks-skor min) : 6

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.12 diatas, maka secara hipotetik menunjukkan skor minimal sebesar 20, maksimal sebesar 100, nilai mean 60, dan nilai SD sebesar 13,33. Kemudian, analisis data empirik menunjukkan skor minimal sebesar 40, skor maksimal 90, nilai mean 82,77, dan nilai SD sebesar 7,95. Dari hasil deskriptif tersebut, kemudian dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian ini yang terdiri dari 3 kategori tingkat *work engagement*, meliputi rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumur yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala *work engagement*.

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

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (Rata – rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *work engagement* pada tabel 4.13.

Tabel 4.13

Kategorisasi Data Work Engagement

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 74,82$	4	3,3%
Sedang	$74,83 \leq X < 90,72$	118	96,7%
Tinggi	$X \leq 90,73$	-	-
Total		122	100%

C. Uji Prasyarat

Uji asumsi atau uji prasyarat bertujuan untuk memastikan keterkaitan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji Asumsi terdiri dari uji normalitas sebaran, uji linearitas hubungan, dan uji hipotesis.

1. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dari sampel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan perangkat *SPSS version 27.0 for windows*. Hasil uji normalitas pada variabel *self-esteem* dan *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S	p
1	<i>Self Esteem</i>	0,138	0,001
2	<i>Work Engagement</i>	0,209	0,001

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, variabel *self esteem* memiliki nilai koefisien *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0,138 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,001 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Kemudian pada variabel *work engagement* memiliki nilai koefisien *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0, 209 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,001 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak berdistribusi normal, sehingga hasil ini hanya dapat digeneralisasikan pada sampel penelitian ini.

2. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan hubungan antar variabel pada penelitian, apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini melalui uji *linearity* pada ANOVA *table*. Hasil uji linearitas pada variabel *self-esteem* dan *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15

Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	<i>F (Linearity)</i>	<i>p</i>
<i>Self Esteem</i>	77,448	0,001
<i>Work Engagement</i>		

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh skor hasil uji linearitas menunjukkan nilai *F linearity* sebesar 77,448 dengan nilai signifikansi (*p*) = 0,001 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *self-esteem* dengan *work engagement* pada anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya.

3. Uji Hipotesis

Pengujian tahap akhir yang dilakukan peneliti adalah uji hipotesis dengan tujuan untuk menentukan apakah hipotesis pada penelitian ini diterima atau ditolak. Uji hipotesis dilakukan menggunakan kolerasi *rho (p) Spearman*, hal ini dikarenakan hasil pada uji normalitas tidak berdistribusi normal. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16

Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	<i>r</i>	<i>p</i>
<i>Self Esteem</i>	0,607	0,001
<i>Work Engagement</i>		

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi *rho (r)* spearman sebesar 0,607 dengan nilai signifikansi (*p*) = 0,001 ($p < 0,05$), menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada sampel penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi tingkat *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *self-esteem* maka semakin rendah pula *work engagement* pada anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya. Oleh sebab itu, hipotesis pada penelitian ini diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *self-esteem* dengan *work engagement* pada anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya. Berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *self-esteem* dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, artinya semakin tinggi tingkat *self-esteem*, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki individu pada sampel penelitian ini. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *self-esteem* maka semakin rendah pula tingkat *work engagement* yang dimiliki individu pada sampel penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlina & Izzati (2021), didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang

signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada Pegawai Dinas X. Kemudian temuan pada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Varisia & Prahara (2025) menemukan bahwa *self-esteem* berperan dalam memengaruhi tingkat *work engagement*, individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, optimisme, serta kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja sehingga lebih antusias, fokus, bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sebaliknya.

Individu dengan *self-esteem* yang tinggi mampu mengenali kompetensi dan kekuatan dirinya, percaya diri, serta mandiri (Syam dkk., 2024). Sementara itu, *work engagement* berperan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, dengan komitmen organisasional yang dapat memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja (Ningsih dkk., 2025).

Hasil penelitian ini dapat dipahami melalui aspek-aspek yang terdapat dalam *self-esteem*. Coopersmith (1967) menjelaskan bahwa *self-esteem* terdiri dari *power*, *significance*, *virtue*, dan *competence*, keempat aspek tersebut menggambarkan bagaimana individu menilai keberhargaan dirinya, merasa diterima dan dihargai oleh lingkungan, serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Pada anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya, penilaian positif terhadap diri dapat membantu anggota merasa memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas, memiliki keberartian dalam pekerjaannya, serta mampu menghadapi berbagai situasi yang muncul selama menjalankan tugas. Hal tersebut menjadi relevan dengan kondisi pekerjaan anggota Satpol PP dan WH yang menuntut kemampuan menghadapi masyarakat,

menjalankan peraturan, serta menyelesaikan tugas dalam berbagai kondisi lapangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Larasati dkk. (2022) yang mengatakan bahwa *self-esteem* memengaruhi secara positif dan signifikan pada *work engagement* pada karyawan CV Industri Kreatif Madiun. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu dengan *self-esteem* yang lebih tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri dan optimisme yang lebih baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan sehingga lebih mampu menunjukkan keterlibatan dalam pekerjaannya.

Keterkaitan tersebut selanjutnya dapat dilihat melalui aspek-aspek *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), *vigor* ditunjukkan melalui energi, ketekunan, dan kemauan untuk berusaha dalam menjalankan pekerjaan, kemudian *dedication* ditunjukkan melalui rasa bermakna, antusiasme, kebanggaan, dan keterlibatan terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* berkaitan dengan kemampuan berkonsentrasi dan menikmati pekerjaan secara penuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian individu terhadap dirinya dapat berkaitan dengan bagaimana individu mengerahkan energi, menunjukkan antusiasme, serta memusatkan perhatian dalam menjalankan tugas. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa evaluasi positif terhadap diri memiliki keterkaitan dengan *work engagement*, karena cara individu mengevaluasi dirinya dapat memengaruhi bagaimana individu memandang dan merespons pekerjaannya.

Penelitian ini telah dilaksanakan semaksimal mungkin sesuai dengan rancangan penelitian yang telah ditetapkan, namun dalam pelaksanaannya masih

terdapat beberapa keterbatasan. Salah satunya terdapat pada proses pengumpulan data, yaitu peneliti perlu memperoleh izin dan datang secara langsung ke Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya karena pihak kantor mengharuskan penelitian dilakukan secara langsung dan tidak dapat sepenuhnya dilakukan secara *online*. Selain itu, jarak lokasi penelitian yang cukup jauh menyebabkan peneliti membutuhkan waktu dan perjalanan yang cukup panjang untuk mencapai lokasi penelitian. Keterbatasan lainnya berkaitan dengan kondisi responden yang sebagian besar sedang melaksanakan tugas di luar kantor, sehingga waktu yang tersedia untuk mengisi kuesioner menjadi terbatas. Peneliti perlu menyesuaikan waktu pengisian dengan waktu luang yang dimiliki responden. Kondisi tersebut menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan karena keterbatasan waktu responden dalam mengisi kuesioner dapat memengaruhi proses dan hasil penelitian.

Meskipun terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, penelitian ini tetap diupayakan berjalan sesuai dengan prosedur dan rancangan yang telah ditetapkan. Keterbatasan yang ditemukan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam menentukan strategi pengumpulan data, memperhatikan kondisi dan ketersediaan waktu responden, serta mempertimbangkan karakteristik dan cakupan subjek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji topik yang sama secara lebih luas dan mendalam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan *self-esteem* dengan *work engagement* pada anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *self-esteem* dengan *work engagement*, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Dari hasil hubungan yang didapatkan positif, menjelaskan bahwa semakin tinggi *self-esteem* pada anggota Satpol PP dan WH, maka semakin tinggi pula *work engagement* anggota Satpol PP dan WH. Sebaliknya, semakin rendah *self-esteem* pada anggota Satpol PP dan WH, maka semakin rendah pula *work engagement* anggota Satpol PP dan WH.

B. Saran

1. Bagi Anggota Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, peneliti menyarankan agar anggota Satpol PP dan WH dapat terus meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* melalui peningkatan *self-esteem*. Peningkatan *self-esteem* dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan terhadap kemampuan diri. Selain itu, anggota juga dapat meningkatkan *self-esteem* dengan membangun hubungan dan komunikasi yang positif dengan rekan kerja maupun atasan. Dengan demikian, anggota diharapkan dapat menjalankan tugas secara lebih aktif dan memiliki keterikatan yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

2. Bagi Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya

Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Jaya diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung anggota dalam mempertahankan penilaian positif terhadap diri serta meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja anggota, memberikan dukungan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan anggota. Selain itu, pelatihan secara rutin dapat diberikan untuk meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, dan semangat anggota dalam menjalankan tugas. Dengan adanya dukungan dan pengembangan yang berkelanjutan, anggota Satpol PP dan WH diharapkan dapat menjalankan tugas dengan lebih percaya diri, bersemangat, dan memiliki keterikatan yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain dari *work engagement*, seperti *job demands*, *job resources*, *self-efficacy*, *optimism*, atau *reciliency*. Kemudian peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti mengenai *self-esteem* dan *work engagement* dengan melibatkan jumlah responden dan cakupan populasi yang lebih luas, serta menyesuaikan waktu pengumpulan data dengan kondisi waktu responden agar proses pengumpulan data dapat berlangsung dengan lebih baik. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan karakteristik subjek atau lokasi penelitian yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih beragam dan memperkaya kajian mengenai *self-esteem* dan *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisman, Samriana, Mawardi, Andi, M., & Sufriadi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 334-349.
- Aulia , A. A., Nugraheni, R. P., & Baskoro, W. N. (2022). The Effect of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support and Resilience on The Work Engagement of Satpol PP members in Yogyakarta City. *international Conference of Psychology*. 2(1), pp. 27-35. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. (2024). From Indikator tenaga kerja Provinsi Aceh: <https://aceh.bps.go.id/id/publication/2024/12/27/0fd6ba39a804b8805325b880/indikator-tenaga-kerja-provinsi-aceh-agustus-2024>.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bila, D. R., Sari, A. G., Hayuningrat, B., & Adzania, K. H. (2025). New Public Service Theory Dalam Reformasi ASN Indonesia: ASN Sebagai Pelayan Publik Bukan Alat Politik. *Jurnal Ilmu Administrasi* , 14(2), 150-158.
- Branden, N. (1994). *The Power Of Self-Esteem*. Florida: Health Communications, INC.
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 138–157.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of Self-esteem*. San Francisco: Freeman and Company.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik penelitian Bidang Pendidikan, Dan sosial*. Yogyakarta: Prama Publishing.
- Hadi, S. (2000). *Panduan Manual Program Statistik (SPSS)*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Herlina , D. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Self Esteem Dengan Work Engagement Pada Pegawai Dinas “X” . *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1-15.
- Iriani, N., Dewi, A. K., Sudjud, S., Talli, A. S., Surianti, Setyowati, D. N., . . . Yana, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Pelajar.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management*, 33(4), 691-724.
- kurniasih, D., Rusfiana, Y., Subagyo, A., & Nuradhawati, R. (2021). *Teknik Analisa*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, P. H., Srimulyani, V. A., & Farida, F. A. (2022). Peran Mediasi Meaning In Work dan Personal Resources Pada Pengaruh Transformational

- Leadership Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mong Makarti*, 15(2), 157-167.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Originally Published in Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mercer. (2021). *A Marsh Business*. From Dissatisfaction with pay and benefits, limited career advancement are key drivers of employee turnover in ASEAN, says Mercer's latest survey: <https://www.mercer.com/en-ph/about/newsroom/key-drivers-of-employee-turnover-in-asean/>
- Muslihat, J., Sindrawati, S., & Abdullah, M. S. (2023). Dimensi Terpenting Atas Komitmen Organisasi Sebagai Penentu Kinerja Pegawai: Studi Empiris Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4339-4349.
- Muttaqin, M. I., Machmudi, Y., & Sa'ari, C. Z. B. (2025). From Law To Order: Wilayatul Hisbah and Satpol PP's Joint Effort in Shari Enforcement in Aceh. *Proceedings of The International Conference On Strategic and Global Studies (ICSGS 2024)*, 481-498.
- Ningsih, K. A., Sapta, I. S., & Novarini, N. A. (2025). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Emas*, 6(6), 1202-1219.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 295-303.
- Ratri, D. R., & Budiono, N. A. (2023). Effect of Job Demand and Personal Resource on Employee Work Engagement with Burnout as a Mediating Variable. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 4(5), 845-856.
- Rosenberg, M. (2006). *Beyond e-Learning*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc .
- Rudini, A., Prasetyo, D., & Febriani, U. I. (2024). Kontribusi Job Satisfaction Dan Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan Swasta. *Open Journal Systems*, 19(4), 4339-4350 .
- Safitri, D. (2024). *Hubungan Antara Job Satisfication Dengan Work Engagement Pada Anggota Polisi di Polres sabang Provinsi Aceh*. Banda Aceh: <https://repository.ar-raniry.ac.id/38444/1/Dinda%20Safitri%2C%20200901102%2C%20FPS%2C%20PSI.pdf>.
- Sakinah, D. (2022). *Hubungan Self-Esteem Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Darussalam*. Banda Aceh: <https://repository.ar-raniry.ac.id/23972/1/Dara%20Sakinah%2C%20180901047%2C%20FPS%2C%20PSI%2C%200895320401950>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch

- a slippery concept. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Siswanto, G. B., & Putri, R. D. (2025). Peran Workplace Well-Being dalam Meningkatkan Work Engagement pada Karyawan Di PT X. *Jurnal Flourishing*, 5(1), 21-34.
- Sitorus, H., & Primanita, R. Y. (2024). Hubungan Antara Employee Well-Being dengan Work Engagement Pada Pegawai Pemerintahan. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 9214-9224.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, A. Y., & Aulia, F. (2024). Kontribusi Oragnizational Al-Based Self-Esteem Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Di Balai Diklat Keagamaan Padang. *Journal of Psychology*, 2(2), 287-292.
- Syam, R., Az-Zahra, A., Novedha R, A. I., Cahyani, & Djihat, Z. (2024). Psikoedukasi Self-esteem: How To Respect MY Self Pada Siswa Kelas X dan XI SMA IT Darul Fikri Makassar. *Jurnal GEMBIRA Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 845-851.
- Tafarodi, R. W., & Swan Jr, W. B. (2001). Two-Dimensional Self-esteem: Theory and Measurement . *Personality and Individual Differences*, 31, 653-673.
- Taufik. (2020). Reformasi Birokrasi: Belajar Dari Upaya Reformasi Sumber Daya Manusia Aparatur Di Indonesia. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 10(2), 117-130.
- Varisia, A. K., & Prahara, S. A. (2025). Self-Esteem dan Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 23-33.
- Widodo, J. (2018). *Sejarah Satuan polisi Pamong Praja*. From Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia: <https://satpolpp.kemendagri.go.id/page/read/sejarah-satuan-polisi-pamong-praja>
- Yuswadi, D. (2019). *SATPOL PP dan WH Aceh*. From Website Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh: https://satpolppwh.acehprov.go.id/media/2021.09/renstra_2017-202211.pdf



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1009Un.08/F.Psi/Kp.00.4/05/2026
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap 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 13 Mei 2026..

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 : Faras Rolanda
NIM/Prodi : 220901119/ Psikologi
Judul : Hubungan *Self-Esteem* dengan *Work Engagement* pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya

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

Ketiga Keempat : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2026.
: 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 : 18 Mei 2026

A R - R A N I R Y
Dekan Fakultas Psikologi,


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

Nomor : B-1586/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/8/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901119

Nama : FARAS ROLANDA

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Sango Pasi Bak paoh

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 SELF-ESTEEM DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH JAYA**

Banda Aceh, 12 Agustus 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



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

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 11 September 2026

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH JAYA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH

Jalan Mahkota Kuala Meurisi, Keutapang, Krueng Sabee 23654

Laman : satpolpp-wh.acehjaya.go.id | Pos-el : www.satpolppdanwhacehjaya@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 300/096/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **LUKMAN HAKIM, SH**
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Utama Muda
NIP : 19690822 200112 1 002
Jabatan : Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul
Hisbah Kabupaten Aceh Jaya

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **FARAS ROLANDA**
NIM : 220901119
Program Studi/Jurusan : Psikologi
Alamat : Sango Pasi, Desa Bak Paoh, Kecamatan Jaya
Kabupaten Aceh Jaya

Benar yang namanya tersebut diatas, telah selesai melakukan Penelitian pada 18 s.d 21 Agustus 2026 dalam rangka Penyusunan/Penulisan Skripsi yang berjudul **"HUBUNGAN SELF-ESTEEM DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH JAYA"**.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

جامعة الزاوي

Calang, 21 Agustus 2026

A R **KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH JAYA,** B

Lushman

LUKMAN HAKIM, SH

Pembina Utama Muda

NIP. 19690822 200112 1 002



BERSATU
RAH
PRESTASI



Lampiran IV

SKALA PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya

Perkenalkan saya Faras Rolanda, Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1). Untuk itu mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut.

Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah:

1. Berstatus sebagai anggota/pegawai aktif Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Jaya.
2. Berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau pegawai honorer yang masih aktif bekerja.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan atau alami saat ini. Masing-masing Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang berbeda antara satu dengan lainnya. Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Bantuan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Peneliti,

Faras Rolanda
NIM. 220901119

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

- Ya, Saya Bersedia
- a. Nama (Inisial saja)
- b. Usia (Angka saja, contoh: 25)
- c. Jenis Kelamin
 - Laki – laki
 - Perempuan
- d. Status Kepegawaian
 - PNS
 - PPPK
 - Honorer

Skala I

Petunjuk Pengisian

Sebelum mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahami terlebih dahulu. Kemudian pilih salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban yang mendekati atau paling menggambarkan diri anda. Jawablah setiap pernyataan secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik

Adapun pilihan jawaban sebagai berikut.

Sangat Sesuai = Jika Anda merasa sangat cocok atau sesuai sepenuhnya dengan pernyataan tersebut.

Sesuai = Jika Anda merasa cocok atau sesuai, tetapi tidak sepenuhnya.

Netral = Jika Anda merasa netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat ke arah sesuai atau tidak sesuai.

Tidak Sesuai = Jika Anda merasa tidak cocok atau kurang sesuai dengan pernyataan tersebut.

Sangat Tidak Sesuai = Jika Anda merasa sama sekali tidak cocok atau sangat tidak sesuai.

Skala Work Engagement

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Saya sangat bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya					
2. Jika pekerjaan yang saya lakukan salah, saya akan mencoba lagi					
3. Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan					
4. Saya mencoba berbagai cara ketika mendapatkan kesulitan saat bekerja					
5. Saya tetap gigih menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi situasi yang penuh tekanan di tempat kerja					
6. Saya mengerjakan tugas secara maksimal					
7. Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya miliki, karena dapat menegakkan peraturan daerah					
8. Saya merasa antusias saat melakukan pekerjaan					
9. Saya ingin tahu segala hal lebih dalam yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
10. Saya sering menceritakan posisi pekerjaan saya dengan orang terdekat					
11. Saat bekerja, saya selalu berusaha untuk menghindari dari hal – hal yang mengganggu konsentrasi saya					
12. Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
13. Saya memusatkan perhatian secara penuh saat mengerjakan pekerjaan saya					
14. Saat bekerja, saya sering terbawa suasana hingga lupa waktu					
15. Saya sulit berhenti Ketika mengerjakan tugas saya					
16. Saya sering merasa energi saya habis untuk menyelesaikan pekerjaan - pekerjaan disini					
17. Saya tidak akan mencoba lagi, jika pekerjaan yang saya lakukan salah					
18. Saya menyerah melakukan pekerjaan yang					

tidak bisa saya kerjakan					
19. Saya menyerahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya kepada rekan kerja saya					
20. Saya mudah menyerah ketika pekerjaan berada dalam situasi yang penuh tekanan					
21. Saya tidak maksimal dalam mengerjakan tugas					
22. Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan manfaat bagi masyarakat					
23. Saya bosan dengan tugas yang saya hadapi setiap hari					
24. Saya merasa pekerjaan ini tidak dapat memberikan inspirasi untuk mengembangkan ide atas pekerjaan saya					
25. Saya tidak bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
26. Terlalu banyak kasus yang harus diselesaikan sehingga pikiran saya terbagi – bagi					
27. Saya tidak menyelesaikan setiap pekerjaan dengan sungguh sungguh					
28. Saya mudah kehilangan fokus saat mengerjakan pekerjaan saya					
29. Saya merasa waktu lambat berlalu ketika bekerja apabila tidak melakukan aktivitas lainnya (main game, nonton, duduk di warkop dsb)					
30. Saya tidak mendapatkan support sehingga cenderung tidak betah di tempat kerja					

Skala Self Esteem

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Rekan kerja saya sering memuji atas pekerjaan yang saya kerjakan					
2. Rekan kerja saya menghargai kemampuan yang saya miliki					
3. Rekan kerja saya selalu menghargai keputusan saya					
4. Rekan kerja saya memperlakukan saya dengan baik dan sopan					
5. Rekan kerja saya selalu mengulang hal baik yang saya katakan kepada mereka					
6. Rekan kerja saya sering meminta pendapat saya dalam menyelesaikan sesuatu karena saya dapat diandalkan					
7. Atasan saya selalu menanyakan kondisi saya dan rekan-rekan saya					
8. Saya dengan rekan saya saling membantu ketika kami sedang mengalami kesulitan					
9. Atasan saya sering memberikan makanan atau minuman kepada saya dan rekan-rekan saya					
10. Rekan kerja saya menyambut saya ketika saya					

datang bekerja					
11. Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya kesulitan dengan suatu pekerjaan					
12. Terkadang rekan saya merangkul ketika saya sedang merasa sedih					
13. Saya selalu memberikan apresiasi kepada rekan-rekan yang mendapat penghargaan					
14. Saya turut senang atas keberhasilan yang dicapai rekan saya					
15. Saya selalu mengucapkan terimakasih ketika dibantu oleh rekan kerja saya					
16. Saya selalu jujur ketika saya sedang bekerja					
17. Saya selalu berusaha mematuhi kode etik yang berlaku dalam pekerjaan saya					
18. Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan					
19. Saya tetap berpegang pada nilai-nilai agama dalam menjalankan pekerjaan					
20. Saya tetap melaksanakan shalat walaupun sibuk bekerja					
21. Walaupun menghadapi tingkat kesulitan yang tinggi, saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik					
22. Saya mampu belajar dengan baik sehingga cepat menyelesaikan tugastugas yang diberikan meskipun sulit					
23. Saya mampu bekerja dengan baik meskipun usia saya berbeda dengan anggota lain					
24. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun usia saya berbeda dengan anggota lain					
25. Terkadang atasan saya meremehkan saya					
26. Rekan kerja saya tidak pernah meminta izin ketika memakai barang milik saya					
27. Rekan kerja saya tidak mau mendengar pendapat saya					
28. Teman-teman saya tidak pernah membantu ketika saya merasa kesulitan					
29. Atasan saya tidak pernah bertanya apa yang saya dan rekan kerja saya inginkan					
30. Saya berpikir atasan saya tidak menyayangi saya karena tidak peduli dengan saya					

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih karena sudah berpartisipasi pada penelitian ini.

Lampiran V

Tabulasi Lengkap Data Skala *Self Esteem*

[illegible]

[illegible]

50	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	160
51	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	4	158
52	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	160
53	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	161
54	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	160
55	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	158
56	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	159
57	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	160
58	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	161
59	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	162
60	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	160
61	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	154
62	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	153
63	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	154
64	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	154
65	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	155
66	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	155
67	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	5	151
68	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	156
69	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	154
70	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	153
71	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	156
72	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	5	4	152
73	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	152
74	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	153
75	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	154
76	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	154

77	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	151
78	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	154
79	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	2	5	3	5	4	5	4	4	151
80	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	151
81	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	152
82	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	152
83	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	153
84	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	153
85	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	153
86	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	5	155
87	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	150
88	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	156
89	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	154
90	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	153
91	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	155
92	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	150
93	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	154
94	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	156
95	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	153
96	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	152
97	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	150
98	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	152
99	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	154
100	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	153
101	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	156
102	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	149
103	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	155

104	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	154
105	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	155
106	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	152
107	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	155
108	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	152
109	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	153
110	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	153
111	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	154
112	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	154
113	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	155
114	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	151
115	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	151
116	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	155
117	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	155
118	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	154
119	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	155
120	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	151
121	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	154
122	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	151

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

Tabulasi Lengkap Data Skala *Work Engagement*

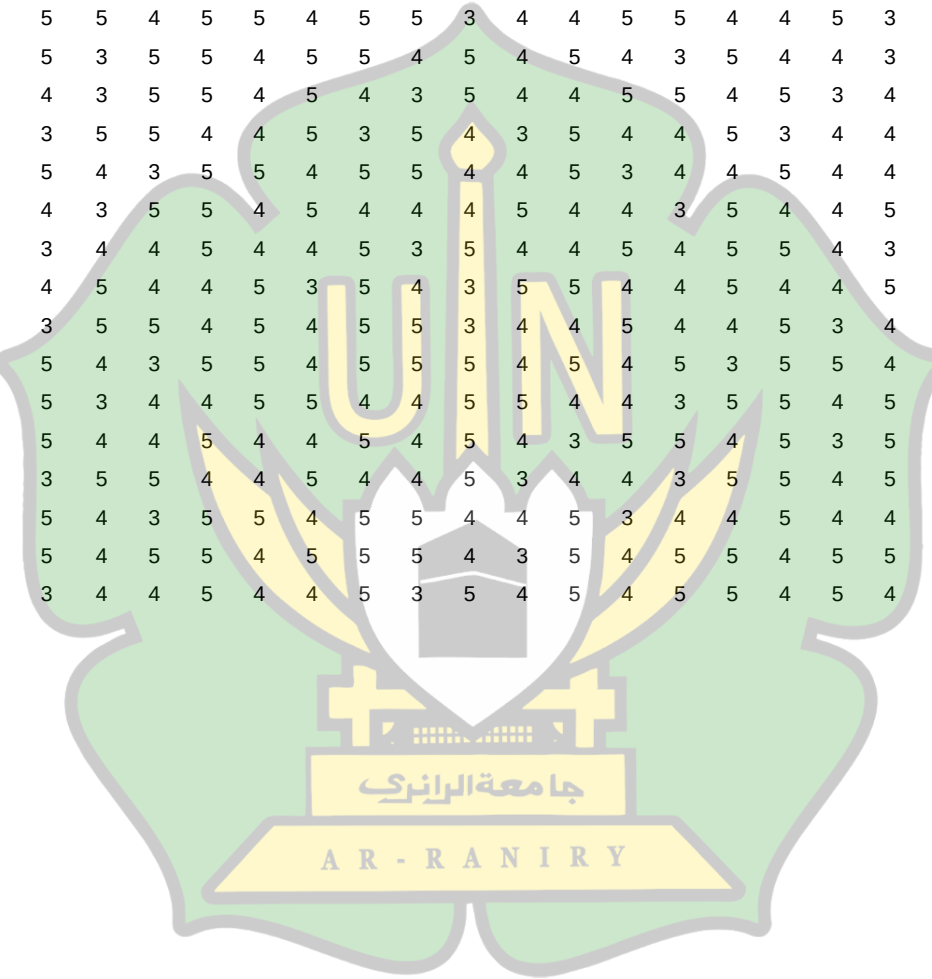
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Total
1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	129
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	113
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	118
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	122
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	123
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
12	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	4	4	119
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	117
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
25	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	118

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	2	1	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	129
29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	122
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	124
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
34	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	5	5	4	4	121
35	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	122
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	127
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90
38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	124
41	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	91
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
43	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	123
44	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	130
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	129
46	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	89		
47	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	91		
48	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	129
49	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	128
50	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	129
51	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	128		
52	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	131		

53	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	128
54	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	130
55	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	131
56	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	130
57	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	129
58	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	130
59	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	128
60	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	128
61	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	130
62	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	131
63	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	130
64	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	129
65	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	131
66	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	130
67	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	129
68	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	128
69	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	132
70	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	130
71	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	131
72	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	129
73	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	132
74	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	131
75	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	130
76	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	130
77	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	130
78	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	128
79	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	129

80	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	130
81	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	129
82	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	128
83	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	132
84	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	127
85	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	129
86	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	130
87	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	128
88	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	130
89	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	131
90	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	130
91	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	130
92	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	127
93	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	129
94	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	130
95	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	129
96	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	129
97	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	128
98	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	129
99	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	127
100	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	127
101	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	130
102	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	129
103	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	127
104	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	131
105	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	129
106	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	132

107	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	128
108	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	131
109	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	129
110	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	126
111	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	129
112	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	130
113	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	130
114	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	128
115	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	126
116	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	132
117	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	129
118	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	131
119	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	128
120	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	128
121	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	133
122	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	130



UJI RELIABILITAS

Reliabilitas *Self-Esteem* dan *Work Engagement*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	122	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	122	100,0

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

Reliabilitas Variabel *Self-Esteem* Tahap I

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,665	36

Reliabilitas Variabel *Self-Esteem* Tahap II

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,703	30

Reliabilitas Variabel *Work Engagement* Tahap I

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	30

Reliabilitas Variabel *Work Engagement* Tahap II

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	20

X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	x 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 27	X 28	X 29	X 30	X 31	X 32
3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
3	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	3	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	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	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
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	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	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	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	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

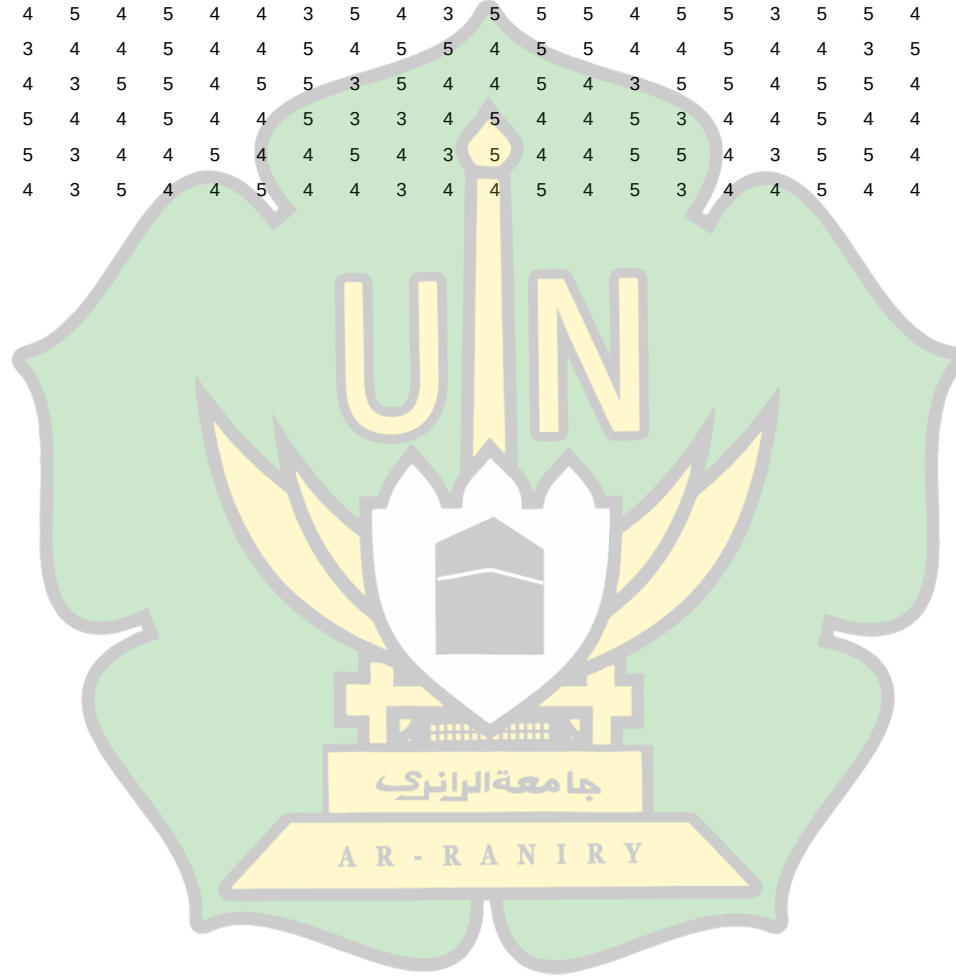
[illegible]

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121		
28	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	137		
29	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126		
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	126		
31	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124		
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	122		
33	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123		
34	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	129		
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130		
36	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	125		
37	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	1	1	1	1	1	1	1	107		
38	4	4	5	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	125		
39	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	125		
40	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123		
41	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	102	
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121		
43	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	125		
44	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	131		
45	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149		
46	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	138		
47	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	137		
48	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	136		
49	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	1	4	130		
50	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	138		
51	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	138		
52	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	137	
53	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	138	
54	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	138	
55	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	135	
56	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	135

57	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	138
58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	142
59	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	139
60	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	136
61	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	134
62	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	130
63	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	134
64	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	133
65	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	133
66	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	134
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	5	126
68	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	135
69	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	130
70	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	133
71	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	133
72	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	2	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	131
73	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	130
74	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	133
75	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	134
76	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	133
77	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	1	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	128
78	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	133
79	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	2	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	126
80	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	132
81	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	130
82	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	5	131
83	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	131
84	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	130
85	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	131
86	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	135

87	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	132
88	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	134
89	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	133
90	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	132
91	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	4	130
92	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	130
93	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	133
94	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	136
95	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	130
96	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	131
97	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	131
98	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	131
99	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	131
100	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	131
101	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	132
102	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	129
103	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	133
104	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	133
105	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	136
106	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	129
107	5	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	135
108	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	132
109	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	132			
110	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	132
111	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	135
112	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	131
113	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	136
114	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	129
115	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	132
116	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	136

117	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	135
118	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	132
119	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	135
120	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	132
121	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	134
122	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	130



Tabulasi Data Setelah Gugur Skala *Work Engagement*

No	y1	y2	y3	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	Total
1	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	89
2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	80
3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	83
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	87
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	86
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
8	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
11	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
16	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
18	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
19	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81
23	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
24	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
25	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	83
26	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
27	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
28	5	5	4	3	4	2	1	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	87

29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	85
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	89
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	86
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	86
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	90
37	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	87
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	88
41	4	5	4	4	5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	51
42	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	86
44	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	93
45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	2	5	4	4	85
46	5	4	3	5	4	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	50
47	4	5	4	4	5	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	53
48	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	93
49	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	92
50	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	92
51	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	91
52	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	93
53	4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	89
54	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	90
55	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	93
56	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	93
57	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	91
58	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	93

59	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	89
60	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	92
61	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	90
62	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	92
63	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	92
64	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	91
65	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	93
66	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	90
67	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	89
68	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	88
69	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	92
70	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	90
71	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	92
72	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	89
73	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	94
74	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	93
75	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	91
76	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	90
77	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	91
78	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	89
79	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	91
80	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	92
81	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	91
82	4	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	88
83	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	93
84	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	90
85	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	90
86	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	90
87	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	90
88	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	91

89	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	92
90	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	91
91	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	92
92	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	88
93	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	91
94	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	92
95	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	91
96	4	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	89
97	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	89
98	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	91
99	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	91
100	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	91
101	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	92
102	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	88
103	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	89
104	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	93
105	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	91
106	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	92
107	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	91
108	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	92
109	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	91
110	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	88
111	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	91
112	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	91
113	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	90
114	3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	89
115	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	88
116	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	95
117	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	92
118	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	91

119	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	90
120	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	90
121	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	92
122	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	93



Hasil Uji Daya Beda Skala *Self-Esteem*

[illegible]

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

Hasil Uji Daya Beda Skala *Work Engagement*

[illegible]

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

Data Demografi Penelitian

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	84	68,9	68,9	68,9
	Perempuan	38	31,1	31,1	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	,8	,8	,8
	27	4	3,3	3,3	4,1
	28	8	6,6	6,6	10,7
	29	1	,8	,8	11,5
	30	10	8,2	8,2	19,7
	31	5	4,1	4,1	23,8
	32	8	6,6	6,6	30,3
	33	4	3,3	3,3	33,6
	34	8	6,6	6,6	40,2
	35	7	5,7	5,7	45,9
	36	5	4,1	4,1	50,0
	37	6	4,9	4,9	54,9
	38	8	6,6	6,6	61,5
	39	8	6,6	6,6	68,0
	40	1	,8	,8	68,9
	41	4	3,3	3,3	72,1
	42	8	6,6	6,6	78,7
	43	5	4,1	4,1	82,8
	44	6	4,9	4,9	87,7
	45	4	3,3	3,3	91,0
	46	8	6,6	6,6	97,5
	47	2	1,6	1,6	99,2
	52	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Status_Kepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	31	25,4	25,4	25,4
	PPPK	91	74,6	74,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Data Empirik Skala *Self-Esteem* dan *Work Engagement*

Statistics			
		VARX	VARY
N	Valid	122	122
	Missing	0	0
Mean		125,0738	82,7705
Std. Deviation		6,62972	7,95939
Skewness		-,853	-3,554
Std. Error of Skewness		,219	,219
Kurtosis		2,310	14,937
Std. Error of Kurtosis		,435	,435
Minimum		98,00	40,00
Maximum		144,00	90,00
Sum		15259,00	10098,00

VARX					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98,00	1	,8	,8	,8
	102,00	1	,8	,8	1,6
	112,00	1	,8	,8	2,5
	114,00	1	,8	,8	3,3
	115,00	4	3,3	3,3	6,6
	116,00	3	2,5	2,5	9,0
	117,00	4	3,3	3,3	12,3
	118,00	5	4,1	4,1	16,4
	119,00	7	5,7	5,7	22,1
	120,00	4	3,3	3,3	25,4
	121,00	7	5,7	5,7	31,1

122,00	3	2,5	2,5	33,6
124,00	4	3,3	3,3	36,9
125,00	6	4,9	4,9	41,8
126,00	11	9,0	9,0	50,8
127,00	11	9,0	9,0	59,8
128,00	8	6,6	6,6	66,4
129,00	9	7,4	7,4	73,8
130,00	10	8,2	8,2	82,0
131,00	8	6,6	6,6	88,5
132,00	4	3,3	3,3	91,8
133,00	3	2,5	2,5	94,3
134,00	5	4,1	4,1	98,4
138,00	1	,8	,8	99,2
144,00	1	,8	,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	

VARY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40,00	1	,8	,8	,8
	46,00	1	,8	,8	1,6
	47,00	1	,8	,8	2,5
	48,00	1	,8	,8	3,3
	76,00	2	1,6	1,6	4,9
	77,00	8	6,6	6,6	11,5
	78,00	12	9,8	9,8	21,3
	79,00	2	1,6	1,6	23,0
	80,00	5	4,1	4,1	27,0
	81,00	1	,8	,8	27,9
	82,00	7	5,7	5,7	33,6
	83,00	4	3,3	3,3	36,9

	84,00	9	7,4	7,4	44,3
	85,00	7	5,7	5,7	50,0
	86,00	20	16,4	16,4	66,4
	87,00	18	14,8	14,8	81,1
	88,00	17	13,9	13,9	95,1
	89,00	5	4,1	4,1	99,2
	90,00	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Kategorisasi

Self_Esteem					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	16,39	16,39	16,39
	Sedang	88	72,13	72,13	88,52
	Tinggi	14	11,47	11,47	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Work_Engagement					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	3,3	3,3	3,3
	Sedang	118	96,7	96,7	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		VARX	VARY
N		122	122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	125,0738	82,7705
	Std. Deviation	6,62972	7,95939
Most Extreme Differences	Absolute	,138	,209
	Positive	,073	,209
	Negative	-,138	-,193

Test Statistic		,138	,209
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,001	,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,000	,000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VARY * VARX	Between Groups	(Combined)	5025,755	24	209,406	7,695	,001
		Linearity	2107,716	1	2107,716	77,448	,001
		Deviation from Linearity	2918,039	23	126,871	4,662	,001
	Within Groups		2639,819	97	27,215		
	Total		7665,574	121			

Uji Hipotesis

Correlations				
			VARX	VARY
Spearman's rho	VARX	Correlation Coefficient	1,000	,607**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	122	122
	VARY	Correlation Coefficient	,607**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	122	122

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