

**HUBUNGAN ANTARA SELF-EFFICACY DENGAN WORK  
ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**SHANNAZ GHEA FAHIRA  
17.860.0129**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 29/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/9/22

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN WORK**  
**ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI**  
**SUMATERA UTARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Shannaz Ghea Fahira  
17.860.0129

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 11 Agustus 2022  
Susunan Dewan Penguji

Ketua



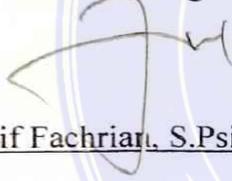
(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Sekretaris



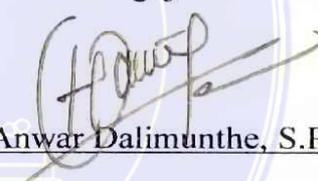
(M. Fadly Nugraha, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing



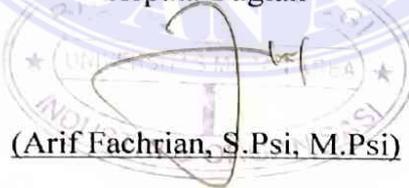
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu



(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal, 11 Agustus 2022  
Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hidayatullah, Ph.D)

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shannaz Ghea Fahira  
NIM : 17.860.0129  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psi. Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsurunsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 11 Agustus 2022



Shannaz Ghea Fahira

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shannaz Ghea Fahira  
NPM : 17.860.0129  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :**Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 11 Agustus 2022  
Yang menyatakan



(Shannaz Ghea Fahira)

# HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Shannaz Ghea Fahira

178600129

## ABSTRAK

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.. Masalah difokuskan pada *self efficacy* dengan *work engagement*. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Bandura untuk *self efficacy* dan Schaufeli dan Bakker untuk *work engagement* . Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dan sampel yang digunakan 60 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *deskriptif kuantitatif korelasional* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Data-data dikumpulkan melalui penyebaran angket dengan menggunakan skala *self efficacy* yang menggunakan skala likert dan skala *work engagement* yang menggunakan skala baku yaitu UWES-9 . Hasil dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,592 dengan signifikansi  $p = 0,001 < 0,050$ . Hasil penelitian tersebut menjelaskan terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi *work engagement* pada pegawai.

**Kata Kunci:** *Work Engagement*; *Self Efficacy*; Pegawai.

# ***THE CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT OF EMPLOYEES IN THE HEALTH DEPARTMENT OF NORTH SUMATRA PROVINCE***

**Shannaz Ghea Fahira**

178600129

## ***ABSTRACT***

*This article or paper aims to see the relationship between self-efficacy and work engagement in employees at the North Sumatra Provincial Health Office. The problem is focused on self-efficacy with work engagement. To approach this problem, theoretical references from Bandura for self-efficacy and Schaufeli and Bakker for work engagement are used. The population in this study was 60 people and the sample used was 60 people. The method used in this study is a correlational quantitative descriptive approach with sampling techniques using total sampling. The data was collected through the distribution of questionnaires using a self-efficacy scale using the likert scale and a work engagement scale that uses the standard scale, namely the UWES-9. The results in this study showed a coefficient value ( $r_{XY}$ ) = 0.592 with significance  $p = 0.001 < 0.050$ . The results of the study explained that there is a relationship between self-efficacy and work engagement in employees of the North Sumatra Provincial Health Office. This shows that the higher the self-efficacy, the higher the work engagement in employees.*

**Keywords:** *Work Engagement; Self Efficacy; Employee.*

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang begitu besar dan telah mempermudah segala urusan saya dalam menyelesaikan karya ilmiah sebagai tugas saya untuk mendapatkan pencapaian sarjana saya. Setiap detik waktu menyelesaikan karya ilmiah ini merupakan hasil getaran doa kedua orangtua, saudara, dan orang-orang terkasih yang mengalir tiada henti. Setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan orangtua, saudara, dan sahabat-sahabatku tercinta. Berterimakasih pula kepada diri saya sendiri karena sudah dapat berjuang dan bertahan sejauh ini dalam proses penulisan skripsi sehingga karya ilmiah yang sederhana ini dapat terselesaikan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

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

Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara” Penulisan proposal ini salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Departemen Psikologi Industri & Organisasi.

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

1. Bapak Drs. H. Erwin Siregar M.BA selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi universitas medan area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. Selaku dosen pembimbing, yang telah membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua dan dosen penguji yang telah memberikan masukan yang membangun dan membuat penelitian ini lebih baik lagi.

6. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si Selaku dosen penguji, terimakasih sudah memberikan masukan berupa ilmu pengetahuan.
7. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi Selaku sekretaris, yang sudah meluangkan waktu dan memberikan masukan agar penelitian saya mendapatkan hasil yang baik.
8. Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara beserta jajarannya yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian di instansi sampai penelitian saya selesai.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis, serta para Staff Tata Usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian skripsi penulis.
10. Kedua Orang Tua saya Bapak Irwan Trianto, S.E dan Ibu Lenny Fitria terimakasih untuk segala kekuatan dan kesabaran yang telah diberikan, terima kasih telah banyak memberikan dukungan moral maupun moril serta tidak pernah lupa untuk selalu mendoakan saya agar dipermudah segala urusan dalam membuat skripsi ini sehingga saya dapat meraih gelar Sarjana serta segala urusan yang saya lakukan berjalan dengan mudah. Untuk abang dan adik saya terima kasih selalu mensupport saya dalam keadaan apapun. Tanpa kalian saya tidak akan pernah menjadi seperti ini. Sekali lagi terima kasih untuk keluarga saya tersayang.
11. Untuk teman teman seperjuangan saya dan yang saya sayangin terima kasih selalu memberikan semangat juga motivasi dan sudah berbagi ilmu untuk menyelesaikan skripsi ini

Medan, 11 Agustus 2022

(Shannaz Ghea Fahira)

## DAFTAR ISI

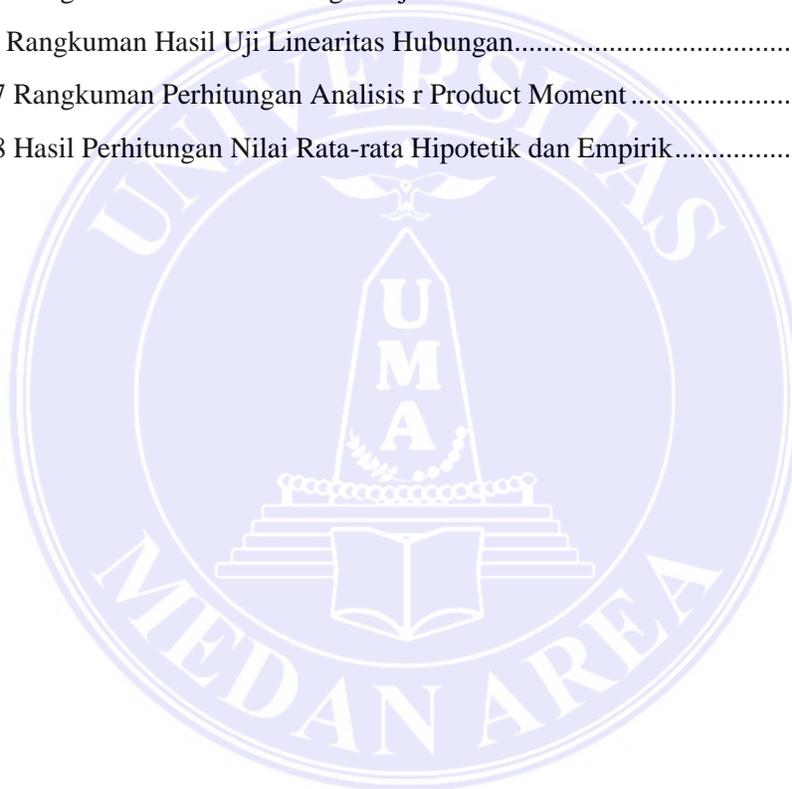
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO .....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA .....	13
A. Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	13
1. Definisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) .....	13
B. <i>Work Engagement</i> .....	15
1. Definisi <i>Work Engagement</i> .....	15
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	17
3. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i> .....	21
4. Ciri – Ciri <i>Work Engagement</i> .....	23

C.	<i>Self-Efficacy</i> .....	25
1.	Definisi <i>Self-Efficacy</i> .....	25
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i> .....	27
3.	Aspek-Aspek <i>Self-Efficacy</i> .....	29
4.	Sumber-Sumber <i>Self Efficacy</i> .....	32
D.	Hubungan antara <i>Self-Efficacy</i> dengan <i>Work Engagement</i> .....	35
E.	Kerangka Konseptual .....	40
F.	Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III	.....	41
METODOLOGI PENELITIAN	.....	41
A.	Desain Penelitian.....	41
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
C.	Definisi Operasioanal Variabel Penelitian .....	42
1.	<i>Work Engagement</i> .....	42
2.	<i>Self-Efficacy</i> .....	42
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	43
1.	Populasi .....	43
2.	Sampel dan Teknik Pengambilam Sampel .....	43
E.	Metode Pengumpulan Data .....	44
1.	Skala <i>Work Engagement</i> .....	45
2.	Skala <i>Self-Eficacy</i> .....	46
F.	Validitas dan Reabilitas Alat Ukur .....	47
1.	Validitas Alat Ukur .....	48
2.	Reabilitas .....	48
G.	Metode Analisis Data .....	49
BAB IV	.....	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	51
A.	Orientasi Kancah Penelitian .....	51

1. Sejarah Instansi.....	51
2. Visi Dan Misi Instansi.....	52
B. Persiapan Penelitian .....	53
1. Persiapan Administrasi.....	53
2. Persiapan alat ukur .....	54
3. Hasil Uji <i>Try-out</i> .....	57
4. Hasil Uji Coba Skala <i>Work Engagement</i> .....	58
5. Hasil Uji Coba Skala <i>Self-Efficacy</i> .....	59
C. Pelaksanaan Penelitian .....	60
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	61
1. Uji Normalitas .....	61
2. Uji Linearitas.....	62
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i> .....	63
E. Pembahasan.....	69
BAB V.....	74
PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran.....	75
1. Saran Kepada Pegawai .....	75
2. Saran Kepada Instansi .....	75
3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	78

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Skala <i>Work Engagement</i> .....	55
Tabel 4.2 Skala <i>Self-Efficacy</i> .....	56
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala .....	59
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala .....	60
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	62
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	63
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Analisis $r$ Product Moment .....	64
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN .....	82
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN.....	85
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN REABILITAS.....	91
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS .....	99
LAMPIRAN E UJI LINEARITAS.....	101
LAMPIRAN F UJI REGRESSION.....	107
LAMPIRAN G SURAT PENELITIAN .....	111



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah ialah wadah yang merupakan sekelompok individu yang dipilih secara khusus untuk menjalankan fungsi pemerintahan sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah dapat mencapai tujuan mereka jika mereka dapat mampu dalam mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia dengan efisien serta efektif. Sayuti Hasibuan (2000), mempunyai pendapat sumber daya manusia ialah semua orang yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Di instansi pemerintah, PNS atau Pegawai Negeri Sipil ialah orang yang berperan dalam menentukan keberhasilan dan pembangunan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil ialah seseorang yang merupakan penduduk asli Negara Indonesia yang sanggup memenuhi persyaratan yang ditetapkan, serta bersedia mengabdikan diri untuk Negara ketika sudah diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta telah menerima perintah dan gaji pegawai negeri atau pemerintah lainnya cocok dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri merupakan bagian integral dari aparatur negara dan berperan melayani masyarakat dengan optimal secara

totalitas serta profesional, adil, jujur dan tidak memihak dalam penyelenggaraan tugas negara, pembangunan dan pemerintahan. PNS adalah faktor penting dalam setiap organisasi pemerintah, yang menentukan efektif dan efisiennya terwujud tujuan instansi pemerintah tersebut.

Di beberapa perusahaan/instansi, *Work Engagement* pegawai adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan/instansi, terutama bagi perusahaan yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dari produk atau barang yang dihasilkan (Agustian, 2012). Bakker dan Leiter (2010) memberikan tambahan mengenai pendapatnya bahwasannya instansi juga membutuhkan pegawai yang *engage* bersama pekerjaannya. Satu hal yang perlu diperhatikan ialah *Work Engagement* pada pegawai dalam peran pekerjaan dalam organisasi.

Agustian (2012) menyatakan bahwa pentingnya *Work Engagement* tidak hanya terletak pada perusahaan swasta, tetapi juga pada perusahaan milik negara (BUMN) serta instansi dan organisasi pemerintahan. *Work Engagement* yang tinggi memotivasi orang untuk bekerja dan memiliki komitmen, antusias, kompetensi, dan bersemangat. *Work Engagement* memberikan arti terdalam bagi keberadaan seseorang dalam suatu perusahaan, instansi pemerintah atau organisasi dalam hidupnya dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan, instansi atau organisasi tersebut.

Rendahnya *work engagement* dapat berampak buruk bagi instansi karena mengurangi kualitas dan reputasi. Tidak seperti pegawai yang sangat

terlibat, pegawai bekerja dengan rajin dan antusias. Tingkat *work engagement* yang tinggi ini dapat memajukan instansi di masa depan agar dapat berfungsi dengan baik.

Pegawai yang *engage* mempunyai tahapan power yang tinggi, begitu tertarik dan menyukai dengan pekerjaan mereka, serta kerap kali merasa begitu tenggelam dalam pekerjaannya sebagai akibatnya waktu terasa berjalan (Macey & Schneider, 2008; Mei, Gilson, & Harter, 2004; Schaufeli & Bakker). Oleh sebabnya, *work engagement* memiliki ciri tingkatan energi yang lebih tinggi serta mempunyai kekuatan identifikasi dalam pekerjaan yang telah dilakukan seseorang (Demerouti dan Bakker, 2008).

*Work Engagement* ialah bagian integral dari pemahaman fenomena organisasi dalam konteks psikologi positif. Berdasarkan Schaufeli, Bakker, dan Taris (2002), *Work Engagement* ialah struktur motivasi yang menyiratkan keadaan positif di tempat kerja terkait dengan kesejahteraan, antusiasme dan keterikatan yang kuat pada pekerjaan, dan ditandai dengan *dedication*, *absorption*, serta *vigor*. Secara ringkas, Schaufeli dan Bakker (2011) menjelaskan sudut pandang yang terlibat dalam *Work Engagement*, yaitu: (1) *vigor*, ialah energi yang dicurahkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan rasa senang dalam setiap pekerjaan. (2) *dedication*, yaitu suatu keadaan di mana pegawai merasa sangat terikat dengan pekerjaannya serta merasakan makna, ketertarikan, inspirasi, kebanggaan serta tantangan. (3) *absorption*,

ialah keadaan dimana pegawai merasa waktu berjalan sangat cepat karena begitu asik dengan pekerjaannya.

Tingkat *Work Engagement* pada pegawai berbeda-beda. Hal ini terlihat dari beberapa penelitian. Menurut Prahara dan Hidayat (2019) diperoleh bahwa sebanyak 36% pegawai ditemukan memiliki *engagement* yang tinggi, namun 63% pegawai memiliki *engagement* sedang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil Studi Gallup pada artikel yang memiliki judul “*Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*” Gallup membagi *Work Engagement* menjadi tiga kategori, yang pertama “*engaged*”, kedua “*not engaged*” dan ketiga “*actively disengaged*”, menunjukkan bahwa Indonesia berada dalam urutan terbawah terkait mengenai *engagement* pada pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil survey Gallup untuk tiga kategori tersebut berasal dari data 2011/2012 di 94 negara, dan dikatakan bahwasanya 77% pegawai di Indonesia berada pada kategori “*not engaged*”, cuma 8% pegawai yang masuk pada kategori “*engaged*”. Hasil itu menempatkan Indonesia ada di posisi yang lebih rendah jika disetarakan negara-negara ASEAN lainnya, yang masuk dalam data survei Gallup, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand (Crabetree, 2013).

Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada pegawai-pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Dinas Kesehatan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara ialah salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) atau suatu instansi yang bertanggung jawab

dalam pembangunan kesehatan di lingkungan Pemerintah Kota Medan. Pembangunan kesehatan di arahkan untuk mencapai kesehatan semua masyarakat secara menyeluruh dan mampu menciptakan kesadaran pada masyarakat supaya mau melaksanakan pola hidup sehat. Fungsi Dinas Kesehatan sebagai lembaga dinas teknis yang tugas pokoknya adalah menyelenggarakan sebagian permasalahan pemerintahan daerah pada bidang kesehatan menurut asas pemerintahan sendiri, dan membantu pelaksanaan tugas teknis operasional bidang kesehatan sesuai kebijakan Walikota Medan, termasuk pengembangan dan pembinaan pelayanan kesehatan, pencegahan dan pengobatan Pemberantasan Penyakit Menular dan Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Rumah Tangga, Pelayanan Kefarmasian dan Pengawasan dan Pengembangan Program Makanan dan Minuman.

Observasi dan wawancara dilaksanakan pada hari senin tanggal 02-04 November 2020. Berdasarkan hasil observasi diperoleh pegawai menunjukkan gejala-gejala perilaku *Work Engagement*. Pada aspek *dedication*, hasil observasi yang menunjukkan bahwa pegawai-pegawai tersebut kurang antusias ketika diberikan pekerjaan baru maupun menyelesaikan pekerjaan yang telah ada, dimana pegawai merasa kurang yakin dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan, suka menghindari situasi dan perilaku diluar batas kemampuan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dimana beberapa pegawai tersebut memiliki antusiasme yang kurang dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan kecuali diberikan apresiasi

yang baik dari atasan, tidak terlalu bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya. Contohnya ketika ada tugas atau pekerjaan yang diberikan, pegawai menunda-nunda pekerjaan tersebut.

Meski ada sebagian pegawai yang seperti itu tetapi masih ada beberapa pegawai yang memiliki tanggung jawab yang besar, bahkan memiliki semangat untuk menyelesaikan tugasnya dan mau mempersiapkan tugas yang akan dikerjakan esok harinya, bahkan ketika sudah waktunya istirahat dia tidak menghiraukan sebab terlalu fokus pada pekerjaannya.

Berikut hasil wawancara salah satu pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara

*“Kemudian selama pandemi justru semakin banyak beban kerja yang kami dapatkan karena sebagian pegawai kan WFH, jadi tanggung jawab semakin banyak. Makanya pekerjaan yang kami jalani tidak bisa sesuai dengan yang diinginkan atasan karna terkendala dalam waktu juga”.* (Wawancara tanggal 03 November 2020).

*“Saya kurang antusias dalam malakukan pekerjaan ini dek karna terlalu monoton, sehingga tidak ada hal-hal baru atau tantangan yang saya temui”* (Wawancara tanggal 03 November 2020).

*“Saya tidak antusias dan tidak tekun dalam mengerjakan tugas, sering menunda pekerjaan juga karena waktu pekerjaan yang begitu padat sehingga saya mengalami kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan”* (Wawancara tanggal 03 November 2020).

Robbins (2008) mengemukakan pendapat, makin tinggi *Self-Efficacy* seseorang makin besar juga kepercayaan yang diberikan oleh orang tersebut

kepada dirinya guna mampu mengatasi permasalahan yang ada. Selanjutnya Federici dan Skaalvik (2011) melaksanakan penelitian pada 300 kepala sekolah di Norwegia, hasil penelitian menunjukkan kaitan positif antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* pada kepala sekolah. Kemudian hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara pada 02 November 2020 di Dinas Kesehatan Kota Medan kepada sebagian pegawai. Dari aspek *magnitude* menunjukkan bahwa sebagian pegawai memiliki keyakinan yang kurang untuk menyelesaikan pekerjaan sulit dan terkait dengan kesulitan tugas dan luasnya cakupan pekerjaan yang dilaksanakan. Contohnya dimana pegawai merasa kurang yakin dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan, suka menghindari situasi dan perilaku diluar batas kemampuan. Sehingga, *Self-Efficacy* memiliki korelasi dengan *Work Engagement* pada penelitian ini.

Penelitian ini mengukur seberapa besar *Self-Efficacy* berperan dalam mempengaruhi *Work Engagement*. *Self-Efficacy* atau disebut efikasi diri bisa dijelaskan sebagai kepercayaan manusia bahwa ia sanggup mengerahkan beberapa ukuran kontrol atas fungsi diri dan peristiwa di lingkungannya (Bandura, 1997). Bandura juga melanjutkan dengan mengatakan bahwa *Self-Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau memperoleh inti dari tujuan itu. Kemudian King (2012) mengemukakan pendapat bahwasannya *Self-Efficacy* adalah perasaan seseorang untuk mampu mencapai tujuan tertentu, menguasai

keterampilan, dan mengatasi hambatan dalam rangka mencapai keberhasilan. Menurut Bandura (1997), *Self-Efficacy* mencakup tiga sudut pandang diantaranya: (1) *magnitude*, yaitu berkesinambungan perihal adanya keberatan dalam mengerjakan tugas. Contohnya karyawan yang suka menghindari pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan menghindari ketika ada pekerjaan yang dituntut untuk lembur (2) *generality*, berkaitan dengan domain tugas atau perilaku. Contohnya pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda-beda baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya (3) *strenght*, yang berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kestabilan seseorang dalam keyakinannya. Contohnya pegawai yang suka malas dalam penyelesaian tugas dan pegawai yang tidak punya manage waktu yang baik.

Bandura (1997) mendefinisikan *Self-Efficacy* sebagai aspek *personal resources*, yang didefinisikan sebagai keyakinan yang amat sangat yang terdapat pada kemantapan hatinya bahwasannya ia memiliki kesanggupan untuk berhasil mencapai tujuan tertentu dan mengendalikan lingkungan sekitarnya untuk mencapai hasil tersebut. Keyakinan mendalam yang seperti inilah yang begitu menentukan seperti apa orang bisa berpikir, bertindak serta memotivasi (Feist, 2010). Dalam studi mereka, Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) memperoleh penemuan peran sumber daya tugas (*task resources*) yang dimiliki pegawai dalam mendorong keyakinan *efficacy* mereka yang dimiliki sehingga mempengaruhi tingkat *Work Engagement*.

Penelitian peran *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement* di antaranya dilakukan oleh Hoigaard, Giske, dan Sundsli (2011) yang menjadikan *Self-Efficacy* sebagai prediktor variabel *Work Engagement*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Federici dan Skaalvik (2011) menyatakan bahwa tingginya *Self-Efficacy* pada kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap perilaku semangat, dedikasi dan penghayatan dalam menjalankan peran kerjanya (*Work Engagement*), sehingga apabila individu mempunyai *Self-Efficacy* yang rendah, maka *Work Engagement* akan juga menurun.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mempunyai ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Di dunia kerja, *Work Engagement* pada pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan/instansi. Seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. *engagement* adalah tingkat komitmen karyawan terhadap suatu atau seseorang di dalam organisasi yang menunjukkan sejauh mana karyawan bekerja keras serta seberapa lama karyawan tetap bergabung dengan organisasi sebagai

konsekuensi dari komitmen yang dibuat. Banyak faktor yang melatarbelakangi terciptanya *Work Engagement*, diantaranya ialah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* dapat mempengaruhi *Work Engagement* seseorang dengan pekerjaannya, jika seseorang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya akan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun di Dinas Kesehatan Kota Medan terlihat beberapa fenomena yaitu pegawai kurang antusias dalam melakukan pekerjaannya dengan cara menunda-nunda sehingga pekerjaannya tidak terselesaikan, pegawai kurang percaya diri dan merasa tidak mampu dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, dan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu peneliti ingin melihat kaitan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement*.

### **C. Batasan Masalah**

Supaya penelitian yang dilaksanakan ini bisa melangkah terus dengan lancar, maka peneliti menetapkan batasan masalah yang akan diteliti, ditetapkannya pembatasan masalah yang telah dipilih tersebut supaya bisa lebih fokus dengan apa yang akan diteliti. Oleh karenanya perihal batasan masalah yang dibatasi oleh peneliti ialah terdapat pada “Hubungan Antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang terdapat diatas maka permasalahan yang ingin diteliti ialah: “Apakah ada keterkaitan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* pada pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?”.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dan dilaksanakannya penelitian ini ialah guna mencari tahu benar atau tidak ada keterkaitan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* pada pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dilaksanakannya penelitian seperti ini supaya bisa menambah wawasan perihal ilmu psikologi terkhusus bagian psikologi Organisasi serta Industri. Diharapkan juga bisa memberikan manfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lainya yang berminat buat mengembangkan lagi tentang *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* pada pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

Setelah dilaksanakannya penelitian ini peneliti menginginkan supaya memberi manfaat guna memberi informasi dan dapat digunakan sebagai kajian bagi pihak-pihak terkait agar memperhatikan persepsi terhadap

*Self-Efficacy* untuk peningkatan *Work Engagement* pada pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

##### 1. Definisi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pasal 1 angka 3 UU No. 5/2014, menetapkan definisi pegawai negeri sipil dengan perumusan sebagai berikut, “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Definisi tersebut sedikit berbeda dengan definisi pegawai negeri sipil dalam UU No. 8/1974 karena dilandasi oleh semangat perubahan dalam UU No. 5/2014. Dipisahkannya unsur militer dan kepolisian dari definisi pegawai negeri sipil dalam UU No. 5/2014 sudah sejalan dengan definisi pegawai negeri sipil secara umum.

Kemudian dalam pasal 1 ayat (1) UU RI No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dijelaskan: Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesiayang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau

diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 2 ayat (1) dan (2) disebutkan bahwasannya:

1. Pegawai Negeri terdiri dari:
  - a. Pegawai Negeri Sipil;
  - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia;
  - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari:
  - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat;
  - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional.

Berdasarkan uraian diatas, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bukan merupakan Anggota Tentara

Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, baik yang memiliki jabatan struktural/fungsional maupun yang tidak, yang berkedudukan di daerah atau di pusat.

## **B. Work Engagement**

### **1. Definisi Work Engagement**

*Work engagement* menjadi istilah yang meluas dan populer (Robinson, 2004). *Work engagement* memungkinkan individu untuk menanamkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan dengan meningkatkan *self-efficacy* dan berdampak positif pada kesehatan karyawan yang akan meningkatkan dukungan karyawan terhadap organisasi (Robertson & Markwick, 2009).

*Work engagement* didefinisikan pertama kali oleh Kahn (1990) sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya.

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai pemikiran positif dari individu, yang dapat diartikan sebagai pemikiran untuk menyelesaikan setiap masalah dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk

berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan.

Menurut Brown (dalam Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Selanjutnya Menurut Adryanto (2016), *engagement* adalah tingkat komitmen karyawan terhadap suatu atau seseorang di dalam organisasi yang menunjukkan sejauh mana karyawan bekerja keras serta seberapa lama karyawan tetap bergabung dengan organisasi sebagai konsekuensi dari komitmen yang dibuat. *Engagement* diartikan sebagai status keterikatan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja, artinya kondisi dimana seorang karyawan merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, karyawan dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal.

Definisi *work engagement* oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker, merupakan definisi yang lebih luas dan lebih sering digunakan dalam studi penelitian (Albrecht, 2010). Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pekerjaan berkaitan dengan pandangan terhadap kondisi kerja dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Daripada keadaan sesaat dan spesifik, *engagement* mengacu pada keadaan afektif kognitif menyeluruh dan persisten yang tidak fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah sikap dan perilaku dari tingkat sejauh mana pegawai dalam bekerja dapat mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Pegawai menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari perusahaan tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah perusahaan. Pegawai akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

*Work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job Demands Resources model*) dan *psychological capital* menurut Schaufeli dan Bakker (2004). Model JD-R sendiri meliputi aspek lingkungan

fisik, sosial dan organisasi. Dan *psychological capital* terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resilience*.

Menurut Schaufeli (dalam Bakker dan Demerouti, 2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, diantaranya:

a. *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

*Job demands* merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya

b. *Job Resources* (Sumberdaya Pekerjaan)

*Job Resources* meliputi dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor, umpan balik terhadap kinerja, variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan belajar. Sumberdaya pekerjaan merupakan dimensi-dimensi fisik, sosial, dan pekerjaan pada pekerjaan yang dapat mengurangi dampak dari tuntutan pekerjaan dan psikologis, bersifat fungsional dalam pencapaian target kinerja, dan menstimulasi pengembangan diri, pembelajaran, dan perkembangan.

c. *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Meliputi optimisme,

*self-efficacy*, harga diri, resiliensi, dan gaya coping aktif yang dapat membantu karyawan dalam kontrol dan berdampak pada kesuksesan dalam lingkungan kerja dan mencapai kesuksesan karir.

d. *Personal Resources*

*Personal resources* merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

Beberapa tipikal *personal resources* antara lain:

1) *Self-efficacy*

*Self-efficacy* merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks.

2) *Organizational-based self-esteem*

*Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi.

### 3) *Optimism*

*Optimism* berkaitan dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya.

### 4) *Personality*

*Personality* (kepribadian) berkaitan erat dengan work engagement dan proses burnout yang juga dapat dikarakteristikan dengan watak atau perangai, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Menurut Lockwood (2007) *engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor ,diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. *Engagement* juga dipengaruhi karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu *self-efficacy* yang terdapat dalam *personal resources* yang mengarah kepada suatu keyakinan individu

terhadap kemampuannya untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan level yang ditentukan.

### 3. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2006) terdapat tiga aspek yang merupakan karakteristik dari *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

#### a. *Vigor* (Semangat)

Merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. *Vigor* meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja.

#### b. *Dedication* (Dedikasi)

Merupakan suatu kondisi ketika pegawai mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi, mengidentifikasi pekerjaan mereka dengan baik karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak

mengidentifikasi diri dengan pekerjaan sebab mereka tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi atau pun menantang, bahkan mereka tidak merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. *Absorption* (Penghayatan)

Merupakan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, larut dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dapat melupakan segala sesuatu disekitarnya dengan kata lain, individu konsentrasi dan senang dalam bekerja. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, dapat melupakan segala sesuatu disekelilingnya ketika bekerja dan waktu terasa cepat berlalu. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak larut dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaannya.

Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterikatan kerja (*work engagement*), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli, dkk, 2003). Seorang pegawai yang tergolong memiliki *work engagement* dengan kata lain dapat didefinisikan

dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam *work engagement* terdapat 3 aspek, yaitu tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja sebagai *vigor*, keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan yang disebut *dedication* serta merasa senang dalam menjalankan pekerjaan dan lebur dalam pekerjaan yang disebut *absorption*.

#### 4. Ciri – Ciri *Work Engagement*

Pegawai yang memiliki *work engagement* terhadap perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Hakanen, Bakker, dan Schaufeli (2006) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi dicirikan sebagai berikut :

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya
- b. Merasakan dirinya adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.

- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan 3 perilaku umum, yaitu:

- a. *Say*

Secara konsisten berbicara positif mengenai instansi pemerintahan dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon pegawai yang potensial, dan juga kepada pelanggan.

- b. *Stay*

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota instansi pemerintahan dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di instansi pemerintahan lain.

- c. *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis instansi pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri pegawai yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja,

karyawan yang memiliki *work engagement* memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, menikmati pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

### C. *Self-Efficacy*

#### 1. Definisi *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu perilaku dengan baik. *Self-efficacy* juga merupakan kepercayaan individu atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses. Perkembangan *self-efficacy* ditentukan oleh pengalaman langsung atau tidak langsung terhadap suatu tugas. Pemahaman tugas tersebut menjadikan individu berusaha menyimpulkan kesesuaian antara tugas yang ada dengan kemampuan dirinya. Melalui kesimpulan yang ada, terbentuk rasa mampu dalam diri individu untuk melakukan tugas tertentu (Yuwono, dkk, 2005).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:169) *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. *Self-efficacy*

dinyatakan menjadi penentu yang paling penting didalam pemilihan perilaku untuk mengikat dirinya dan seberapa gigih usaha seseorang menghadapi rintangan dan tantangan (Maddux, 2002). Sedangkan Liam, Page dan Donohue (2004) menjelaskan *self-efficacy* secara sederhana sebagai suatu keterbukaan terhadap tantangan dan keinginan untuk mengeluarkan usaha di dalam mengejar kesuksesan. Kemudian Bandura dalam Howard (2008) juga menambahkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai motivator utama terhadap keberhasilan seseorang. Keyakinan terhadap kemampuannya di dalam menyelesaikan tugas memberikan dasar motivasi, kesejahteraan dan prestasi pribadi bagi diri seseorang (Hefferondan Boniwell, 2011).

Luthans (2011), mengemukakan bahwa *self-efficacy* sebagai keyakinan yang meliputi persepsi terhadap kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman dengan tugas spesifik, serta kekompleksan dari suatu tugas. Selanjutnya dijelaskan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berpikir tentang keberhasilan dan menambah keuntungan serta hasil yang positif. Sedangkan individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan berpikir tentang kegagalan dan menyebabkan munculnya pikiran terhadap hasil yang negatif. Sedangkan menurut Bandura (2013) *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuan untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk

mencapai kecakapan tertentu. Semakin seseorang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self-efficacy* yang rendah, maka individu tersebut mempunyai kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mengkoordinasikan dan menyusun keterampilan serta kemampuan di dalam mengerahkan motivasi, akal pikiran dan rangkaian tindakan untuk mencapai tujuan, serta menghadapi tantangan dan rintangan.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain:

### a. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

b. *Gender*

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasnya yang tinggi dalam mengelola peranya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c. Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent continges incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

d. Status atau peran individu dalam lingkungan

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

e. Informasi tentang kemampuan diri

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

*self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, adalah budaya, *gender*, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status dan peran individu dalam lingkungan, serta informasi tentang kemampuan dirinya.

### 3. Aspek-Aspek *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010:88), *self-efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga aspek. Berikut adalah tiga aspek tersebut, yaitu:

#### a. *Magnitude/Level* (Tingkat Kesulitan)

Terkait dengan tingkat kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self-efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self-efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya.

#### b. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada aktivitas tertentu saja.

Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

c. *Strength* (Kekuatan)

Ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan seseorang. *Self-efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Menurut Bandura dalam Ismail (2016) aspek-aspek *Self-Efficacy* adalah:

- a. *Outcome expectancy*, yaitu yaitu suatu perkiraan atau kemungkinan bahwa tingkah laku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat yang khusus. Mengandung keyakinan sejauh mana tingkah laku tertentu akan mengungkap konsekuensi tertentu.
- b. *Efficacy expectancy*, merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang akan berhasil dalam bertindak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Aspek ini menunjukkan pada harapan seseorang berkaitan dengan kesanggupan menyadari suatu perilaku yang dikehendaki.

- c. *Outcome value*, adalah nilai yang mempunyai arti konsekuensi konsekuensi yang akan terjadi bila suatu perilaku dilakukan oleh individu.

Indikator *self-efficacy* mengacu pada aspek *self-efficacy* yaitu *Level*, *Generality* dan *Strength*. Brown dkk (dalam Widiyanto. E) Merumuskasikan beberapa indikator *self-efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu  
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas  
Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun  
Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik)

Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas ataupun spesifik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *self-efficacy*, meliputi: Taraf kesulitan tugas yang dihadapi individu dan individu yakin mampu mengatasinya (*Level/Magnitude*), variasi aktivitas sehingga penilaian tentang *self-efficacy* dapat diterapkan (*Generality*), dan kekuatan dari *self-efficacy* individu ketika menghadapi suatu permasalahan (*Strength*). Ketiga aspek *Self-Efficacy* diatas adalah saling berkaitan satu dengan lainnya, sehingga individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi dinilai dengan mampu melakukan berbagai tugas, mampu memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya, dan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan serangkaian aktivitas dengan beragam situasi. Aspek dalam *Self-Efficacy* menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap dirinya sendiri adalah hal terpenting dalam membentuk efikasi dalam diri.

#### 4. Sumber-Sumber *Self Efficacy*

*Self-efficacy* dibentuk melalui empat sumber utama (Bandura, 2009) yaitu:

a. *Mastery Experience/Performance accomplishment* (Pencapaian Prestasi)

Merupakan sumber yang paling mendasar sebab berasal dari pengalaman yang bersumber dari pengalaman pribadi mengenai kesuksesan yang pernah dialami. Pengalaman tersebut dapat menjadi ukuran sejauh mana tingkat *self-efficacy* individu. Hal tersebut dapat menjadi acuan bagi individu untuk senantiasa termotivasi meraih kesuksesan dan mengatasi kegagalan yang dialami individu

b. *Vicarious Experience* (pengalaman orang lain)

Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini *self-efficacy* individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subjek belajarnya. Peningkatan *self-efficacy* ini akan menjadi efektif jika subjek yang menjadi model tersebut mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

Yakni pengalaman yang berasal dari pengalaman diri sendiri dan orang lain dapat memberikan informasi mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk

mengembangkan dan membuktikan tingkat *self-efficacy* yang kuat. Keberhasilan akan meningkatkan *self-efficacy*, sebaliknya kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*.

c. *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal)

Individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi *self-efficacy* yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

d. *Physiological state and emotional arousal* (keadaan fisiologis dan psikologis)

Memperhatikan tingkat *self-efficacy* dengan memperhatikan reaksi emosi. Individu yang cemas cenderung mengantisipasi kegagalan. Seringkali sumber ini disebut juga dengan informasi fisiologis, yakni evaluasi diri dari kondisi fisiologis dan emosional. Kondisi fisik dan emosi yang seringkali muncul dalam diri individu merupakan respon terhadap kejadian sekitar dalam bentuk isyarat tertentu, sehingga berdampak pada munculnya persepsi individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan

tugas. Dengan mengubah persepsi menjadi lebih positif, maka *self-efficacy* individu juga lebih tinggi (Bandura, 1977).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber terbentuk *self-efficacy* terjadi karena adanya keberhasilan yang dialami individu dapat menguatkan keyakinan individu dengan kemampuan yang dimilikinya begitu juga sebaliknya (*Mastery experience and performance accomplishment*), mengamati keberhasilan yang diraih oleh orang lain, dapat membangun harapan pada diri seseorang (*Vicarious experience*), individu mendapat motivasi atau arahan secara lisan terhadap kemampuan baik yang dimilikinya sehingga merasa yakin dengan kemampuannya (*Verbal persuasion*) dan kondisi fisik yang sehat dan suasana hati yang baik akan sangat mempengaruhi individu untuk dapat memiliki *self-efficacy* yang kuat (*Physiological state and emotional arousal*).

#### **D. Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement***

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai pemikiran positif dari individu, yang dapat diartikan sebagai pemikiran untuk menyelesaikan setiap masalah dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan

kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawan.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, pegawai menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, pegawai akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga pegawai bisa bekerja lebih focus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, pegawai akan menyalurkan *work engagement* kepada pegawai yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik. Karena sebagian besar kinerja instansi merupakan hasil dari usaha bersama, *work engagement* seseorang dapat mentransfer kepada orang lain dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja kelompok.

Dalam hal ini, *engagement* dipengaruhi oleh dalam diri individu seperti *self-efficacy* atau disebut dengan efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya,

sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan/instansi berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.

Pada penelitian dari Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) terhadap *self-efficacy* dalam memprediksi *work engagement* pada pegawai adalah apabila memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa pegawai akan mendapatkan hasil yang baik dalam hidup (*optimism*) dan percaya bahwa pegawai dapat berpartisipasi dalam organisasi (*self-esteem*). Sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Hakim, Van Vianen, dan De Pater, (2004) terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat menentukan tujuan, motivasi, kinerja, kerja dan kepuasan hidup terkait hasil yang diinginkan.

Bandura dalam Howard (2008) juga menambahkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai motivator utama terhadap keberhasilan seseorang. Keyakinan terhadap kemampuannya di dalam menyelesaikan tugas memberikan dasar motivasi, kesejahteraan dan

prestasi pribadi bagi diri seseorang (Hefferondan Boniwell, 2011). Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih cepat menyelesaikan tugas yang nyata-nyata tidak dapat diselesaikan dibandingkan dengan pegawai dengan *self-efficacy* yang rendah. Sebaliknya, pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih suka mengalokasikan waktu dan usahanya untuk tugas yang pegawai tahu dapat diselesaikan. (dalam Aprilia, 2015).

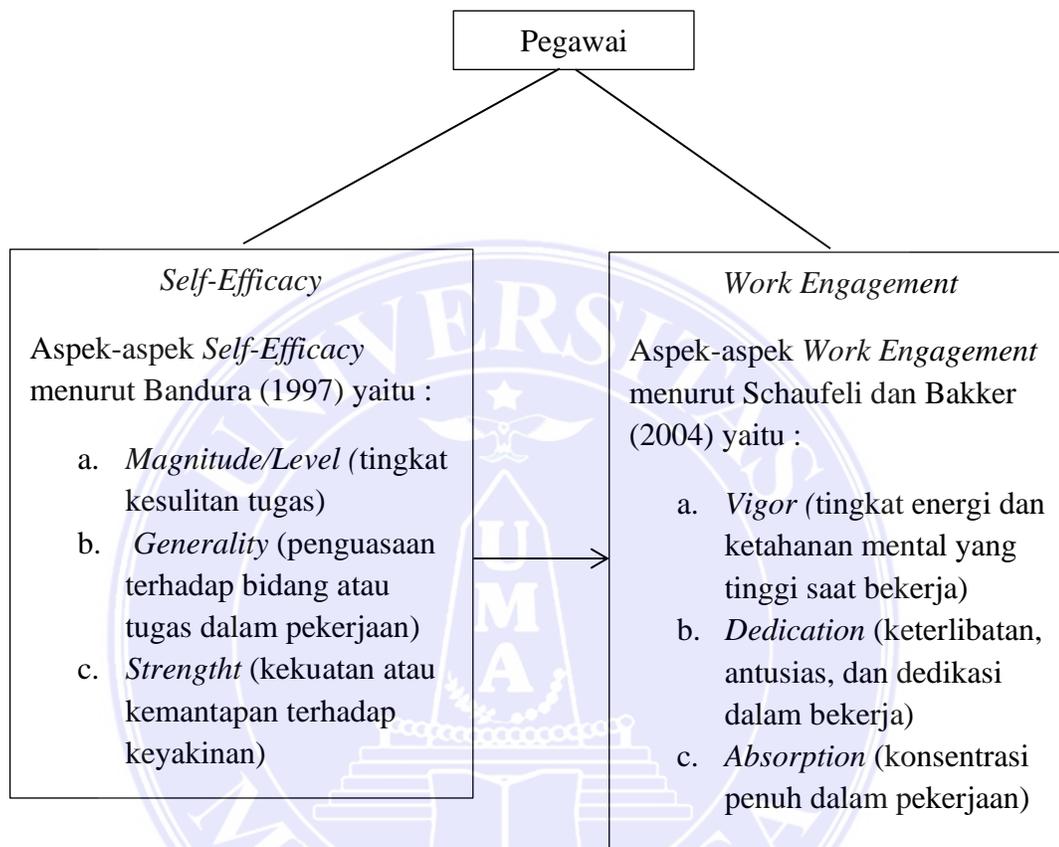
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Pratama dan Puspitadewi dalam jurnal Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT X (2019) didapatkan hasil adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*. Hal ini dapat diartikan bahwa keyakinan individu dapat mempengaruhi perilaku yang akan dipilih untuk dilakukan, seberapa usaha yang akan pegawai lakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seberapa lama pegawai akan bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan. Adanya keyakinan dalam diri individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dapat mendorong individu untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya walaupun menghadapi tugas yang sulit.

*Self-efficacy* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang dapat dilihat dari bagaimana keterikatan kerja memiliki hubungan dengan proses evaluasi diri, dimana pegawai memiliki kesempatan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya untuk meninjau sejauh mana karyawan merasa yakin

dan sanggup untuk terus melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong terciptanya keyakinan dalam diri pegawai atau yang disebut *self-efficacy*. Selain itu *self-efficacy* dapat mempengaruhi pilihan individu terhadap pekerjaannya, kondisi, rekan kerja, dan usaha yang dikeluarkan oleh individu. Pegawai dengan *self-efficacy* yang rendah maupun yang tinggi akan mempunyai tindakan yang berbeda satu sama lain.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan pemahaman yang baru mengenai hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement*. Berdasarkan kepercayaan individu mengenai kemampuan diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai targetnya dapat mendorong individu untuk selalu mengerjakan tugasnya hingga selesai walaupun tugas yang ia kerjakan sulit. Sehingga, tingkat kesulitan tugas tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* pegawai, bagaimana pegawai merasa mampu dalam menyelesaikan tugas mulai dari tingkat kesulitan yang rendah, menengah, dan tinggi, sehingga pegawai akan merasa sesuai kemampuan dan akan mengabaikan pekerjaan yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya, dengan demikian pegawai akan dapat menyelesaikan tugasnya secara antusias, semangat dan hasil yang memuaskan.

## E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* pegawai dengan asumsi bahwa semakin tinggi *Self-Efficacy* maka *Work Engagement* pegawainya juga akan semakin tinggi atau sebaliknya semakin rendah *Self-Efficacy* maka *Work Engagement* pegawainya juga akan semakin rendah.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang telah dikemukakan oleh Arikunto (2013) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek ataupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2011). Variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang diselidiki pengaruhnya, sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang muncul sebagai akibat variabel bebas. Menurut Azwar (2005) variabel merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang

terdapat pada subjek yang dapat bervariasi secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berikut adalah pemaparan variabel pada penelitian ini :

1. Variabel terikat (Y) (*dependent variable*) : *Work Engagement*
2. Variabel bebas (X) (*independent variable*) : *Self-Efficacy*

### C. Definisi Operasioanal Variabel Penelitian

#### 1. *Work Engagement*

Sikap dan perilaku dari tingkat sejauh mana pegawai dalam bekerja dapat mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Pegawai menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari perusahaan tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah perusahaan. Pegawai akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi. Pada penelitian ini variabel *Work Engagement* juga diukur menggunakan skala yang terdiri dari aspek *work engagement* yaitu, *Vigor* (tingkat energi yang tinggi), *Dedication* (berdedikasi) dan *Absorption* (konsentrasi). Dengan asumsi semakin tinggi skor total yang diperoleh, semakin tinggi pula *Work Engagement* nya. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, menunjukkan semakin rendah pula *Work Engagement* nya.

## 2. *Self-Efficacy*

Keyakinan individu terhadap kemampuan mengkoordinasikan dan menyusun keterampilan serta kemampuan di dalam mengerahkan motivasi, akal pikiran dan rangkaian tindakan untuk mencapai tujuan, serta menghadapi tantangan dan rintangan. Pada penelitian ini, variabel *Self-Efficacy* ini diukur menggunakan skala yang di lihat dari dimensi *self-efficacy* yaitu *Level* (tingkat kesulitan tugas), *Generality* (keyakinan individu menyelesaikan tugas) dan *Strength* (kekuatan). Dengan asumsi semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula *Self-Efficacy* nya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, menunjukkan semakin rendah pula *Self-Efficacy* nya.

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dibagian farmasi sebanyak 60 orang .

## 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti memakai *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan antara lain pegawai yang berkerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dibagian farmasi. Maka dari itu jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. “Skala psikologis adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur atribut psikologis” (Azwar, 2005). Skala psikologis memiliki beberapa karakteristik yang tidak dimiliki oleh alat pengumpul data lainnya. Dengan demikian skala psikologi dapat digunakan sebagai instrumen yang dapat mengungkapkan indikator perilaku, berupa pernyataan maupun pertanyaan sebagai stimulus. Responden tidak mengetahui arah jawaban dari pernyataan maupun pertanyaan tersebut. Hasil jawaban responden tersebut kemudian dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan sesuatu yang hendak diukur.

Data yang diperoleh dari hasil skala psikologi masih bersifat kualitatif. Agar dapat dianalisis secara kuantitatif maka jawaban dari responden diberi skor berdasarkan skala interval dengan metode likert. Cara untuk mengetahui

hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* pegawai dalam penelitian ini digunakan metode kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Tujuan penyebaran kuisisioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

Jenis kuisisioner penelitian ini adalah kuisisioner langsung, yaitu kuisisioner yang di kerjakan oleh subjek dimana subjek tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Metode skala yang disebarkan kemudian dikumpulkan dan diolah dimana skala ini terdiri dari skala *Self-Efficacy* dan skala *Work Engagement*. Pernyataan dalam skala ini berisi tentang aspek/dimensi dari *Self-Efficacy* dan *Work Engagement*.

### **1. Skala *Work Engagement***

Pada penelitian ini, untuk mengukur skala *work engagement* terdapat alat ukur baku yang telah disusun oleh Schaufeli et al. (dalam Seppala et al., 2009) yaitu UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) karena alat ini di desain secara khusus untuk melihat *work engagement*.

Alat ukur ini mengukur 3 aspek *work engagement*, yaitu *Vigor* (ditunjukkan dengan tingkat energi yang tinggi dan fleksibilitas mental

saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan seluruh energi yang dimiliki untuk pekerjaan, dan tetap tekun meski menghadapi berbagai kesulitan), *Dedication* (ditunjukkan dengan kesediaan untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaan, merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan, serta selalu merasa tertantang dengan pekerjaan) dan *Absorption* (ditunjukkan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa cepat berlalu dan merasa enggan untuk meninggalkan pekerjaan).

Skala ini menggunakan UWES-9 terdiri dari 9 aitem *favourable* masing-masing komponen terwakili dalam 3 aitem meliputi: *vigor* (diwakili oleh aitem 1,2,5), *dedication* (diwakili oleh aitem 3,4,7) dan *absorption* (diwakili oleh aitem 6,8,9).

Skala ini memuat 7 pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala likert yang terdiri dari 7 pilihan jawaban, yaitu (tidak pernah) akan mendapat skor 0, (beberapa kali setahun) akan mendapat skor 1, (satu kali sebulan) akan mendapat skor 2, (beberapa kali sebulan) akan mendapat skor 3, (satu kali seminggu) akan mendapat skor 4, (beberapa kali seminggu) akan mendapat skor 5, kemudian (setiap hari) akan mendapat skor 6.

## 2. Skala *Self-Efficacy*

Skala *self-efficacy* disusun berdasarkan aspek-aspek *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Ghufron, 2010:88), yaitu: *Level* atau *Magnitude* (ditunjukkan dengan persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas), *Generality* (ditunjukkan dengan keyakinan terhadap kemampuan individu dalam melakukan jumlah aktifitas tertentu) dan *Strength* (ditunjukkan dengan menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya).

Skala ukur yang digunakan pada penelitian ini memakai *Skala Likert* yang mempunyai 4 tingkat jawaban mengenai kesesuaian responden terhadap isi pernyataan, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negatif (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah: Sangat Setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* adalah: Sangat Setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak Setuju (TS) nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 4.

## F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *self-efficacy* dan skala *work engagement*. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengetahui apakah instrumen tersebut layak digunakan yaitu valid dan realibel atau tidak.

### 1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejumlah ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pemakaian alat ukur tersebut. (Azwar, 2007).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila mengungkap data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas konstruk. Validitas konstruk adalah gambaran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur itu menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori (Azwar, 2005).

## 2. Reabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan hal ini yang paling pokok dalam validitas sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya dalam memiliki kemampuan untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten, artinya hasil yang sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2007). Analisis reliabilitas skala *Work Engagement* dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's*. Analisis reliabilitas skala *Self-Efficacy* dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's*

## G. Metode Analisis Data

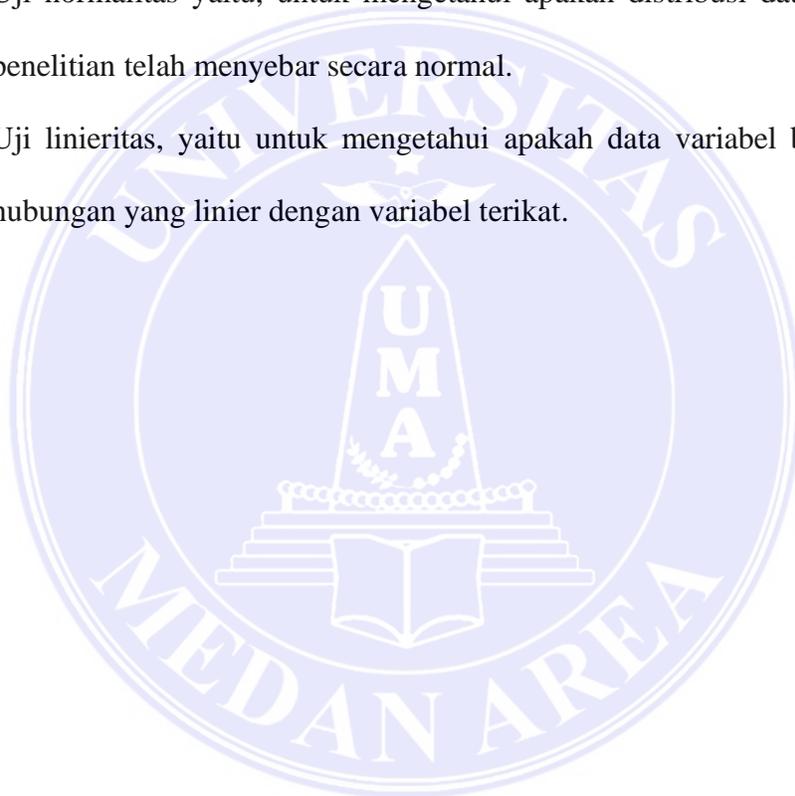
Data hasil analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis statistik. Metode analisis statistik merupakan cara ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menganalisis data penelitian yang wujudnya berupa angka-angka yang merupakan dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar (Hadi, 1994).

Statistik dapat digunakan untuk menyimpulkan apakah suatu perbedaan itu benar-benar signifikan atau tidak. Teknik statistik dapat digunakan dalam pengujian hipotesis, sehingga meningkatkan kecermatan peneliti dalam rangka mengambil keputusan terhadap kesimpulan-kesimpulan yang ditarik. Sesuai dengan judul penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement*, maka

metode analisis data yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi produk moment dari Karl Pearson.

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

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



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang didapat dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berlandaskan perolehan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* dimana  $R_{xy} = 0,592$  dengan signifikan  $p = 0.001 < 0,050$ . Maksudnya, semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi *Work Engagement* dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $R^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y ialah sebesar  $R^2 = 0,309$ . Memperlihatkan bahwasanya *Self-Efficacy* berperan atau memberikan sumbangsi terhadap *Work Engagement* sebesar 30.9%.
2. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa *Self-Efficacy* tergolong tinggi sebab Mean Empirik (35.57) berada diantara nilai rata-rata Mean Hipotetik (30) dan *Work Engagement* tergolong tinggi sebab Mean Empirik (43.68) berada diantara nilai rata-rata Mean Hipotetik (27).

## B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang sudah ditetapkan, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

### 1. Saran Kepada Pegawai

Saran bagi pegawai diharapkan untuk dapat mempertahankan *Self Efficacy* yang sudah tinggi. Diharapkan setiap pegawai harus mampu dan terampil serta memiliki kesadaran untuk tetap mempertahankan *Self Efficacy* agar terwujudnya tujuan dan keinginan bersama dan memiliki *Work Engagement* yang diinginkan dalam tercapai visi misi instansi.

### 2. Saran Kepada Instansi

Penelitian yang dilakukan ini juga bisa membuat masukan kepada pihak instansi agar instansi bisa melaksanakan intervensi dalam mempertahankan *Self Efficacy* melalui terjalinnya komunikasi dua arah yang baik antara pegawai dengan atasan dan manajemen instansi. Instansi juga sebaiknya memperbanyak seminar dan pelatihan tentang memperdalam *Self Efficacy* dan pentingnya *Work Engagement* dalam bekerja sehingga semangat pegawai terus giat dan produktif dalam tercapai visi dan misi perusahaan.

### 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

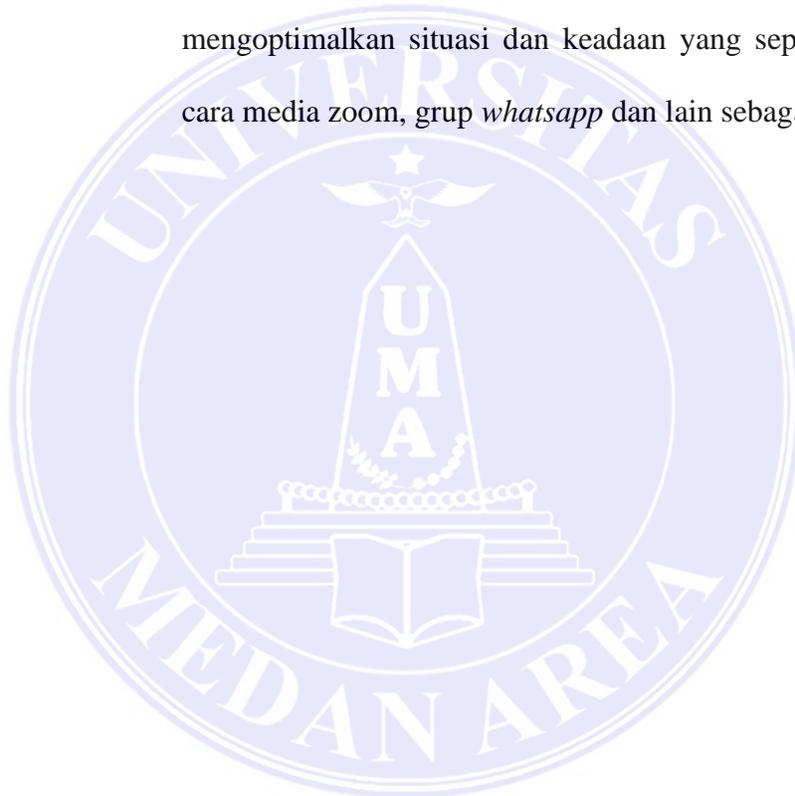
Berikutnya hasil penelitian ini bisa dipakai sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, atau sebagai bahan pertimbangan untuk pendalaman penelitian lebih lanjut, memilih faktor *hope, optimism, resilience* yang lebih beragam untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai Hubungan Antara *Self Efficacy* Dan *Work Engagement* Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

### C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa panduan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menyempurnakan penelitiannya sebagai berikut :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah sampel yang hanya 60 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

3. Adanya kesenjangan antara observasi awal dengan hasil penelitian, dikarenakan pada saat penelitian adanya pandemi Covid-19, dimana sebagian pegawai diharuskan berada dirumah, WFH (*Work From Home*). Dengan kesenjangan ini di harapkan kepada peneliti selanjutnya supaya bisa mengoptimalkan situasi dan keadaan yang seperti ini dengan cara media zoom, grup *whatsapp* dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza. (2015). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Vol.4 No.1, 1 - 1.*
- Agustian ,A.G (2012).*Engagement dan Racun Budaya Organisasi*
- Arikunto, S. (1995). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfa Beta.
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bakker, A. B. (2011). *An Evidence-Based Model of Work Engagement. Current Direction in Psychological Science, 265-269.*(Saks,2006)
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. (2003). *Utrecht Work Angagemnt Scale.Preliminary Manual*. Holland. Utrecht University
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement. Journal of Career Development International, 13(3), 209-223.*
- Bakker,A.B.,&Demerouti,E.(2008).The Job Demands Resources Model: State of Art. *Journal of Managerial Psychology, 309-328.*
- Bakker, A. B., et al. (2002). *Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology. Journal of Work & Stress, 187–200.*
- Bakker, A., et al. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress Vol. 22, No. 3, 187-200.*
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: toward unifying theory of behavioral change. Psychology Review, 84(2), 191-215.*

- Bandura, A. (1994). *Self-Efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company
- Federici, R., & Skaalvik, E. (2011). *Principal Self-Efficacy and Work Engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale*. *Soc Psychol Educ*, 575–600.
- Hayuningtyas, D., et al. 2015. *Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator*. *Gajah Mada Journal Of Psychologi*. Vol. 1 No. 3, Hlm. 167-179.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, & Purwono, U. (2018). *Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia*. *Jurnal Psikologi Vol. 17 No. 2*, 204-217.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement Industrial and Organizational Psychology* Vol.1: hal. 3–30
- Muslikah, E. D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2020). *Self-Efficacy, Conscientiousness dan Employee Engagement*. *Jurnal Indonesian Psychological Research Volume 02 No 02*.
- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2019). *Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan*. *Jurnal RAP UNP, Vol. 10, No. 2*, 232 - 244.

- Pratama, M. M., & Puspitadewi, N. S. (2019). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X. Jurnal Penelitian Psikologi.*
- Rian, P., & Zamralita. (2017). *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industry). Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humanior, dan Seni Vol. 1, No. 2, Oktober 2017, 295-303.*
- Robinson, D. Perryman S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement.* Institute for Employment Studies.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (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. & Bakker, A. (2004). UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*), Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- Schaufeli, W. B., et., al. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B., Bakker. A. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing clarity to the concept.* Work Engagement: A handbook of esential theory and concept (chapter 2).
- Schaufelli, W. B., et.,al. (2002). *The measurment of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach.* Journal of Happiness Studies, 3, 71–92
- Sofiah, D., & Kurniawan , G. (2019). Hubungan Self-Efficacy dengan Employee Work Engagement Pada Karyawan . *Jurnal Fenomena, Vol. 28 No. 1 (2019), 54-61.*

- Sugiyono. (2003). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfa Beta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Wakhyuni, D. S. (2016). *Hubungan Work Engagement dan Organizational Efficacy*. *Jurnal Ilmiah Psikologi* 8 (3).
- Wardani , L. I., & Fatimah , S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch . *Jurnal Psikologi Sosial Vol. 18, No. 1*, 73-85.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., and Schaufeli, W. (2007). *The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model*. *International Journal of Stress Management*, Vol. 14, No. 2, 121–141.
- Yanti, D. T., et. al . (2018). *Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah di Sulawesi Selatan* . *Jurnal Intervensi Psikologi Volume 10, Nomor 2*.

## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN

### SKALA PENELITIAN WORK ENGAGEMENT

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr Wb  
Selamat Siang

Dengan Hormat,  
Saya Shannaz Ghea Fahira, Mahasiswi S1 Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (SKRIPSI). Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian saya, Terimakasih sebelumnya.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Bagian/Divisi :

Lama Bekerja :

#### Keterangan cara pengisian:

Berikut merupakan beberapa pernyataan tentang perasaan anda di tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan tentukan apabila anda pernah merasakan hal sesuai pernyataan tersebut. Jika anda tidak pernah memiliki perasaan tersebut, berikan tanda silang pada angka "0" (nol) yang

terletak dibawah pernyataan tersebut. Jika anda memiliki perasaan tersebut, tunjukkan seberapa sering anda merasakan dengan memberi tanda silang pada nomor-nomor berikut (dari 1-6) yang paling menggambarkan seberapa sering anda merasakannya.

0: Tidak Pernah

1: Hampir Tidak Pernah (Beberapa kali dalam setahun)

2: Jarang (Sebulan sekali)

3: Kadang-Kadang (Beberapa kali dalam sebulan)

4: Sering (Seminggu sekali)

5: Sangat Sering (Beberapa kali seminggu)

6: Selalu (Setiap hari)

No	Pernyataan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Saat bekerja saya merasa penuh dengan tenaga							
2.	Saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat							
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya							
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
5.	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja							
6.	Saya merasa senang ketika bekerja sungguh-sungguh							
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan							
8.	Saya menikmati pekerjaan yang saya kerjakan							
9.	Saya terikat dalam pekerjaan ketika saya bekerja							

## SKALA PENELITIAN SELF EFFICACY

### Keterangan cara pengisian:

Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:

SS: Sangat Setuju

S: Setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering menyelesaikan masalah yang sulit				
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain				
3.	Jobdesc yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya				
4.	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya				
5.	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang				
6.	Memiliki niat yang tinggi, membuat saya semakin yakin dalam mencapai tujuan				
7.	Saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada				
8.	Saya kurang yakin menyelesaikan masalah yang terjadi dikantor				
9.	Saya merasa kurang paham dengan jobdesc saya				
10.	Saya merasa pesimis dengan kemampuan saya				
11.	Saya ragu bahwa saya bisa mengatasi masalah yang dating				
12.	Saya berharap untuk mendapatkan tugas yang sedikit				

**Selamat Mengerjakan**

**Terimakasih Sebelumnya**

## LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN

### DATA PENELITIAN WORK ENGAGEMENT

		WORK ENGAGEMENT								
NO	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	TOTAL
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	45
2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	56
3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	101
4	4	4	4	3	6	5	5	5	6	46
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
6	5	5	5	5	3	6	6	5	4	94
7	6	6	6	4	3	6	6	6	5	55
8	3	3	4	3	4	4	4	4	3	40
9	3	4	3	3	4	4	5	4	4	95
10	6	6	4	4	3	3	4	3	4	47
11	3	6	6	4	6	6	6	6	6	60
12	5	6	6	5	6	6	6	6	3	107
13	6	5	4	4	4	5	4	5	3	53
14	6	6	6	6	6	6	6	6	6	68
15	6	6	6	6	6	6	6	6	6	121
16	5	6	6	5	6	6	6	6	4	66
17	6	6	6	6	5	5	5	5	4	65
18	6	6	6	6	6	6	6	6	6	131

19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	73
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	63
21	5	5	4	4	4	5	5	5	5	136
22	4	5	4	4	5	5	5	5	6	65
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
24	5	5	5	4	3	6	6	5	5	124
25	4	4	4	4	6	5	5	5	6	68
26	6	6	5	4	4	5	4	5	5	70
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	138
28	6	6	4	4	3	4	5	4	4	68
29	5	6	6	5	6	6	6	6	6	81
30	6	5	4	4	4	5	4	4	3	149
31	6	6	6	6	5	4	4	5	4	77
32	6	6	6	6	6	6	6	6	6	86
33	5	4	4	5	4	5	5	5	5	163
34	5	5	5	5	6	6	6	6	6	84
35	5	4	4	3	5	5	5	5	4	75
36	6	5	6	4	4	5	5	5	5	159
37	3	3	4	3	4	5	5	5	4	73
38	3	4	3	3	4	4	5	4	4	72
39	6	6	4	4	3	3	4	3	4	145
40	3	6	6	5	6	6	6	6	3	87
41	6	5	4	4	4	5	4	5	4	82
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
43	6	6	6	6	6	6	6	6	6	97
44	6	6	6	6	5	5	5	5	5	93

45	6	5	5	4	4	6	6	5	5	190
46	5	5	4	4	4	4	5	4	4	85
47	5	4	4	5	5	5	5	5	5	90
48	5	5	4	4	4	4	4	5	5	175
49	4	4	4	4	4	5	5	5	5	89
50	6	6	6	6	6	6	6	6	6	104
51	5	4	4	4	5	5	5	5	4	193
52	4	4	4	4	6	5	5	5	5	94
53	5	5	5	5	4	5	4	5	5	96
54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	190
55	6	6	5	4	4	4	4	4	4	96
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
57	3	4	3	3	4	4	5	4	4	188
58	6	6	4	4	3	3	4	3	4	95
59	5	5	6	5	6	6	6	6	5	109
60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	204

**DATA PENELITIAN SELF EFFICACY**

NO	SELF EFFICACY												TOTAL
	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10	SE11	SE12	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	38
2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	74
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	40
5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	41
6	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	4	2	81
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44
8	4	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	44
9	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	88
10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	51
11	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	49
12	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	100
13	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	42
14	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	47
15	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	89
16	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	58
17	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	60
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	118
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	57
20	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	62

21	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	119
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	60
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
24	3	3	3	3	2	3	3	2	4	1	4	3	119
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	59
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	71
27	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	130
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	66
29	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	62
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	128
31	4	1	1	3	1	4	2	3	4	3	4	2	63
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	70
33	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	133
34	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	3	1	58
35	4	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	68
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	126
37	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	79
38	3	1	1	3	1	3	1	3	3	4	4	1	66
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	145
40	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	71
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	149
43	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	86
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	82
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	168

46	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	74
47	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	91
48	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2	3	1	165
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	87
50	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	77
51	4	2	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	164
52	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	75
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	98
54	3	1	1	3	1	3	1	2	3	3	3	1	173
55	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	87
56	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	85
57	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	172
58	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	88
59	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	90
60	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	178

## LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

### Reliability

#### Notes

	Output Created	08-Dec-2021 08:54:53
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY	
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012	
		/SCALE('Self Efficacy') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		0:00:00.031
	Elapsed Time		0:00:00.031

### Scale: Self Efficacy

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	12

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.17	.493	60
VAR00002	2.65	.840	60
VAR00003	2.67	.837	60
VAR00004	3.15	.481	60
VAR00005	2.65	.840	60
VAR00006	3.15	.481	60
VAR00007	2.65	.799	60
VAR00008	2.98	.596	60
VAR00009	2.97	.688	60
VAR00010	3.00	.803	60
VAR00011	3.43	.647	60
VAR00012	2.65	.799	60

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.95	27.709	.304	.872
VAR00002	32.47	22.185	.839	.838
VAR00003	32.45	22.218	.838	.838
VAR00004	31.97	27.456	.365	.869
VAR00005	32.47	22.321	.819	.840
VAR00006	31.97	27.660	.324	.871
VAR00007	32.47	22.558	.834	.839
VAR00008	32.13	26.762	.391	.869
VAR00009	32.15	26.706	.330	.873
VAR00010	32.11	26.644	.396	.878
VAR00011	31.68	26.695	.361	.871
VAR00012	32.47	22.558	.834	.839

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.57	29.529	5.434	12

## Reliability

### Notes

	Output Created	08-Dec-2021 08:29:37
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY	
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009	
		/SCALE('Work Engagement') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		0:00:00.000
	Elapsed Time		0:00:00.048

### Scale: Work Engagement

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	9

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	5.02	1.000	60
VAR00002	5.05	.891	60
VAR00003	4.78	.958	60
VAR00004	4.52	.930	60
VAR00005	4.67	1.036	60
VAR00006	4.98	.873	60
VAR00007	5.03	.780	60
VAR00008	4.95	.832	60
VAR00009	4.68	.930	60

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00001	38.67	31.277	.353	.902
VAR00002	38.63	29.863	.571	.883
VAR00003	38.90	26.973	.837	.861
VAR00004	39.17	27.938	.755	.868
VAR00005	39.02	28.559	.595	.883
VAR00006	38.70	28.417	.756	.869
VAR00007	38.65	30.028	.653	.878
VAR00008	38.73	28.334	.812	.865
VAR00009	39.00	29.729	.555	.885

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.68	36.220	6.018	9

## LAMPIRAN D UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### Notes

	Output Created	08-Dec-2021 08:58:47
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.079

Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286
--------------------------------------	--------

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Engagement	Self Efficacy
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	N	60	60
	Mean	43.68	35.57
	Std. Deviation	6.018	5.434
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.098
	Positive	.112	.081
	Negative	-.090	-.098
	Kolmogorov-Smirnov Z	.870	.758
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.435	.613

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## LAMPIRAN E UJI LINEARITAS

### Curve Fit

#### Notes

	Output Created	08-Dec-2021 09:00:12
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	<pre> CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.                     </pre>

Resources	Processor Time	0:00:01.391
	Elapsed Time	0:00:02.673
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95

Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

**Model Description**

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Work Engagement
Equation	1 Linear
Independent Variable	Self Efficacy
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

**Case Processing Summary**

	N
Total Cases	60
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

#### Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		Work Engagement	Self Efficacy
Number of Positive Values		60	60
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

## Work Engagement

### Linear

#### Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.592	.309	-.309	6.044

The independent variable is Self Efficacy.

#### ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18.231	1	18.231	1.499	.023
Residual	2118.753	58	36.530		
Total	2136.983	59			

The independent variable is Self Efficacy.

#### Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Self Efficacy	.102	.145	.092	.706	.023

**Coefficients**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Self Efficacy	.102	.145	.092	.706	.023
(Constant)	40.091	5.145		7.793	.000



## LAMPIRAN F Uji REGRESSION

### Regression

#### Notes

	Output Created	08-Dec-2021 09:01:54
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION	
		/MISSING LISTWISE	
		/STATISTICS COEFF OUTS R	
		ANOVA	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT Y	
		/METHOD=ENTER X.	
Resources	Processor Time		0:00:00.031
	Elapsed Time		0:00:00.016
	Memory Required		1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		0 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Work Engagement

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 <sup>a</sup>	.309	.309	6.044

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.231	1	18.231	1.499	.023 <sup>a</sup>
	Residual	2118.753	58	36.530		
	Total	2136.983	59			

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: Work Engagement

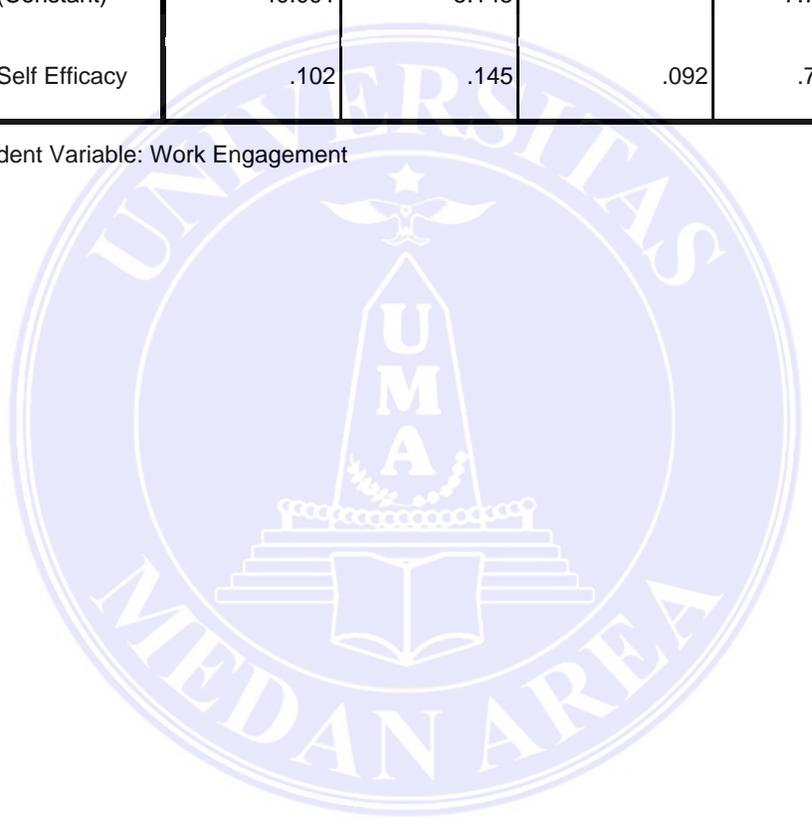
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.091	5.145		7.793	.000
	Self Efficacy	.102	.145	.092	.706	.023

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.091	5.145		7.793	.000
	Self Efficacy	.102	.145	.092	.706	.023

a. Dependent Variable: Work Engagement



## LAMPIRAN G SURAT PENELITIAN



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

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

---

Nomor : 551/FPSI/01.10/VI/2021 08 Juni 2021  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. **Bapak/Ibu Kepala**  
**Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara**  
di  
Tempat

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

Nama : **Shannaz Ghea Fahira**  
NPM : **178600129**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**  
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Prof. HM. Yamin Sh No.41AA, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20232** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara"**.

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

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

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

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat  
  
**Laili Afrita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



