

**WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN
PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

ASRAF NUR HASIBUAN

17.860.0106



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

JUDUL SKRIPSI : *WORK ENGAGEMENT* DITINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN PADA ANGGOTA SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA DI KOTA BINJAI
NAMA MAHASISWA : ASRAF NUR HASIBUAN
NO. STAMBUK : 17.860.0106
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

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

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

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

Dekan

(Husnudin, Ph.D)

Tanggal Sidang

21 Juli 2022

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

21 Juli 2022

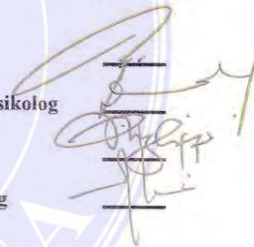
MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
2. Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Maqhfirah DR., S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog



LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 21 Juli 2022



Asraf Nur Hasibuan

**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 : Asraf Nur Hasibuan

NPM : 17.860.0106

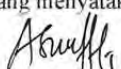
Program Studi : Ilmu Psikologi

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 : ***Work engagement ditinjau dari tipe kepribadian pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Binjai***, 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
Yang menyatakan

(Asraf Nur Hasibuan)

WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KOTA BINJAI

Asraf Nur Hasibuan

178600106

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *work engagement* ditinjau dari tipe kepribadian pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Binjai. *Work Engagement* merupakan gabungan dari kepuasan yang mengacu pada elemen emosional juga sikap pada motivasi dimana individu menerima dukungan orang lain secara positif dan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komperatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Jumlah sampel penelitian sebanyak 75 orang. Dalam menentukan skala pengukuran menggunakan model skala Likert, Melalui skala *work engagement* dan skala kepribadian. Analisis data menggunakan uji varians 1 jalur. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh bahwa terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert dan tipe kepribadian introvert. Asumsi semakin ekstrovert seorang individu maka semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki. Dan sebaliknya, semakin introvert seorang individu maka semakin rendah juga *work engagement* yang dimiliki. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa $F = 296,161$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $0,050$. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diperoleh *Work Engagement* dengan Tipe Kepribadian Ekstrovert memiliki SD 4.753, mean hipotetik 80 dan nilai empirik 78,39 dengan kategori sedang, selanjutnya *Work Engagement* dengan Tipe Kepribadian Introvert dengan SD 8.025, mean hipotetik 80 dan nilai empirik 52,68 dengan kategori rendah. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: *work engagement*, tipe kepribadian, polisi pamong praja

WORK ENGAGEMENT FROM PERSONALITY TYPES OF MEMBERS OF THE PAMONG PRAJA POLICE UNIT IN BINJAI CITY

Asraf Nur Hasibuan
178600106

ABSTRACT

This study aims to determine differences in work engagement in terms of personality types in the personnel of the Civil Service Police Unit in Binjai City. Work Engagement is the behavior of employees at work by expressing themselves in total both from the physical, cognitive, affective, emotional and enthusiastic about work. This research uses a comparative quantitative approach. The sampling technique used in this research is purposive sampling. The number of research samples was 75 people. In determining the measurement scale using a Likert scale model, through work engagement scales and personality scales. Data analysis used 1-way variance test. Based on the results of the analysis, it can be found that there are differences in work engagement in terms of the extrovert personality type and the introverted personality type. The assumption is that the more extroverted an individual is, the higher the work engagement he has. And conversely, the more introverted an individual is, the lower the work engagement they have. Where $F = 296.161$ with significant $p = 0.000 < 0.050$. This result is known by looking at the value or coefficient of difference has a significance of $0.000 < 0.050$, this means that the significance value obtained is smaller than 0.050. In addition, based on the results of the calculation of the hypothetical mean and the empirical mean, it is obtained that Work Engagement with the Extrovert Personality Type has an SD of 4,753, the hypothetical mean of 80 and the empirical value of 78.39 in the medium category, then Work Engagement with the Introvert Personality Type with SD of 8025, the hypothetical mean of 80 and the value of empirical 52.68 with low category. This means that the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: *work engagement, personality type, civil service police*

Motto*

""Kemarin saya menjadi pintar, saya ingin mengubah dunia. Hari ini saya menjadi lebih bijak, saya ingin mengubah diri sendiri."

"Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi, dan saya menang."



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Mama dan Papa tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk bisa selalu maju.
- Kakak dan Abang yang selalu mendukung dan memberi motivasi untuk Asraf.
- Seluruh teman-teman seperjuangan dan kekasih saya yang selalu memberikan motivasi serta dukungannya.
- Seluruh mahasiswa Psikologi stambuk 17 yang sudah selesai atau sedang berjuang.
- Kepada semuanya yang telah membantu kelancaran mengerjakan tugas akhir saya ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus sebagai dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan kasih sayang kepada peneliti untuk menyelesaikan proposal ini. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
4. Bapak Mulia Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang memberikan kemudahan dalam pengajuan berkas Proposal ini.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu memberikan kemudahan dalam melengkapi berkas-berkas saat awal proses pengajuan judul sampai seminar proposal, serta selalu memberikan semangat agar peneliti rajin dalam menyelesaikan proposal ini.
6. Ibu Farida Hanum, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua dan dosen penguji yang telah memberikan masukan yang membangun dan membuat penelitian ini lebih baik lagi.
7. Ibu Maqhfirah DR., S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji, terimakasih sudah memberikan masukan berupa ilmu pengetahuan.

8. Ibu Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris yang sudah meluangkan waktu dan memberikan masukan agar penelitian saya mendapatkan hasil yang baik.
9. Alm. Bapak Otto Harianto, SH, selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, yang telah memberikan ijin peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Satpol PP Binjai. Semoga bapak diberikan tempat terindah di sisi Allah SWT.
10. Bapak Wanriski Ardianova S.Sos, selaku Sekretaris POL PP yang telah memberikan peneliti arahan dalam melaksanakan penelitian.
11. Ibu Rosida Sembiring, SE, selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian yang telah memberikan penulis arahan dan memberikan tangan kanannya kepada penulis untuk mempermudah pengambilan data penelitian.
12. Bapak Arif Budiman Sihotang, S.STP, M.H, selaku Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat yang telah memberikan peneliti izin untuk memperoleh data penelitian.
13. Bapak Luber Simamora, SH. MH, selaku Kepala Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah yang telah memberikan peneliti izin untuk memperoleh data penelitian.
14. Bapak Afrizal, SE, selaku Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk memperoleh data penelitian.
15. Kepada seluruh staf kepegawaian dan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat selaku subjek penelitian responden yang senantiasa bersedia untuk mengisi kebutuhan penelitian penulis.
16. Kedua orang tuaku tersayang, Alm. Bapak Pahron Hasibuan dan Mamak Dermina Br. Batubara yang selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada peneliti, baik itu berupa support moril, materil, doa yang tiada hentinya hingga penulis dapat menikmati hidup sampai sekarang.
17. Sahabatku terbaik, Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring yang senantiasa mendampingi peneliti dikala sedih, resah, gelisah, bahagia dalam proses pembuatan proposal ini.

18. Kepada bapak Maju Sembiring yang merelakan waktu dan usahanya untuk mengurus surat perijinan peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai.
19. Teman-teman Wisuda Bareng yang sudah setia menemani peneliti dari semester awal hingga semester akhir ini.
20. Terakhir, semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan proposal ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari bahwa laporan yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun sehingga laporan yang saya susun dapat lebih baik lagi. Akhir kata semoga laporan ini memberikan manfaat kepada kita semua. Amin.

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	x
MOTTO	xii
PERSEMBAHAN.....	xiii
UCAPAN TERIMA KASIH	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kajian tentang Satuan Polisi Pamong Praja	11
B. <i>Work Engagement</i>	12
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	12
2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	14
3. Karakteristik <i>Work Engagement</i>	16
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	16
C. Kepribadian	22
1. Pengertian Kepribadian	22
2. Struktur Kepribadian	24
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	27

4. Karakteristik Kepribadian Ekstrovert dan Introvert	27
5. Aspek-aspek kepribadian	30
D. <i>Work Engagement</i> ditinjau dari Tipe kepribadian.....	31
E. Kerangka Konseptual	37
F. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Tipe Penelitian.....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Defenisi Operasional	38
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	40
1. Populasi.....	40
2. Teknik Pengambilan Sampel	40
3. Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	43
1. Validitas	43
2. Reabilitas	43
G. Analisis Data	44
1. Uji Normalitas	44
2. Uji Homogenitas	45
3. Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Orientasi Kancan Penelitian	47
1. Sejarah	47
2. Profil	47
3. Tugas Pokok	47
B. Persiapan Penelitian.....	50
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	50
C. Pelaksanaan Penelitian	52
1. Uji Validitas & Uji Reliabilitas	52
2. Uji Normalitas	53

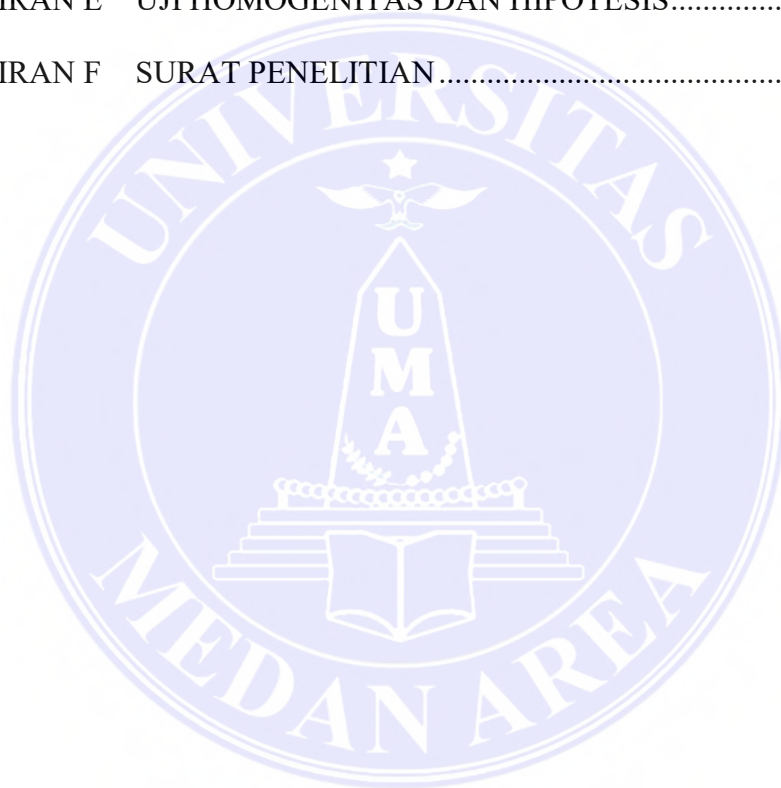
3. Uji Homogenitas	54
4. Hasil Perhitungan Analisis	55
5. Hasil Perhitungan Mean	56
a. Mean Hipotetik	56
b. Mean Empirik	56
c. Kriteria	56
D. Pembahasan	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	64
A. Simpulan.....	64
B. Saran	64
1. Saran Kepada Subjek Penelitian	65
2. Saran Kepada Perusahaan.....	65
3. Saran Peneliti Berikutnya	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel I	Daftar Jumlah Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.....	40
Tabel II	Daftar Sampel Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.....	41
Tabel III	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Work Engagement Sebelum Uji Validitas.....	51
Tabel IV	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Work Engagement Uji Validitas.....	53
Tabel V	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	54
Tabel VI	Hasil Perhitungan Uji Homogenitas.....	55
Tabel VII	Hasil Analisis Uji Hipotesis Anova 1 Jalur.....	55
Tabel VIII	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	ALAT UKUR PENELITIAN	69
LAMPIRAN B	SEBARAN DATA PENELITIAN	70
LAMPIRAN C	VALIDITAS DAN RELIABILITAS	78
LAMPIRAN D	UJI NORMALITAS	83
LAMPIRAN E	UJI HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS.....	85
LAMPIRAN F	SURAT PENELITIAN.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketertiban dan ketenteraman merupakan poin penting dalam mencegah dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum serta berbagai gangguan lain yang meresahkan masyarakat. Dalam hal ini, Pemerintah Daerah dibantu oleh aparat Satuan Polisi Pamong Praja. Satuan Polisi Pamong Praja atau biasa disebut Satpol PP menurut pasal 148 ayat 1 UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah: merupakan bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Ketertiban yang diharapkan Pemerintah Daerah tidak jauh dari ketertiban jalan raya, pedagang kaki lima, bangunan liar, dan sebagainya.

Salah satu kasus yang menjadi pelanggaran Peraturan Daerah saat ini yaitu banyaknya pedagang kaki lima yang menggunakan trotoar jalan sebagai lokasi berjualan, dan tidak sedikit juga pedagang kaki lima yang menggunakan fasilitas umum sebagai bagian dari usaha. Misalnya menggunakan selokan untuk tempat pembuangan limbah, dan sebagian badan jalan digunakan sebagai tempat parkir konsumen yang membeli. Yang mana pada dasarnya, pemerintah daerah sudah menyediakan tempat usaha bagi pedagang kaki lima Sesuai dengan peraturan walikota Binjai Nomor 511 tahun 2009 tentang dispensasi izin lokasi pedagang kaki lima dikota Binjai pada pasal 2 ayat (1).

Muncul satu pertanyaan menarik terkait dengan pelanggaran yang dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja, yaitu bagaimana aparat Satuan Polisi Pamong

Praja mengelola dan memajemen personil agar tetap bersinergi dan survive dalam melaksanakan penertiban. Terkait dengan hal tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan metode wawancara dengan Kepala Bidang Satuan Polisi Pamong Praja. Adapun fenomena tergambar dari hasil wawancara kepada personil Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai pada tanggal 12 Oktober 2020, terlihat karyawan merasa tertekan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan mereka diwajibkan untuk bersedia bekerja dalam situasi apapun saat atasan mereka memberikan instruksi untuk turun langsung kelapangan ketika ada permasalahan seperti terjadinya bentrok di masyarakat, terjadi bencana alam, kebakaran, dan penertiban izin bangunan.

Selain itu, mereka juga memaparkan bahwa mereka tidak bisa *quality time* dengan keluarga dan teman meskipun saat hari libur, dikarenakan mereka wajib hadir jika ada panggilan kerja. Hal seperti ini menjadi salah satu alasan mereka menjadi malas untuk terlalu terikat dalam pekerjaannya, karena mereka merasa institusinya tidak memikirkan perasaan dan keadaan yang mereka hadapi. Mereka tetap bertahan, karena tidak ada pekerjaan lain.

Dalam melaksanakan tugasnya, Satuan Polisi Pamong Praja memerlukan work engagement. Hal ini dikarenakan work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, Karena pada individu yang engage, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja (Bakker, 2008).

Pada saat wawancara personil Satuan Polisi Pamong Praja mengungkapkan bahwa dalam terjun kelapangan saat melakukan penertiban seringkali mereka bentrok dengan masyarakat. Saat bentrok terjadi kerap kali personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai tidak dapat mengontrol emosi ketika pelaku pelanggaran melakukan perlawanan yang memicu adanya bentrok fisik antara personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai dengan pelaku pelanggaran. Situasi seperti ini hampir setiap hari dihadapi personil sehingga hal ini menyebabkan produktivitas personil menurun dan dinilai kurang baik, sementara mereka melakukan pekerjaan sesuai prosedur.

Wawancara kepada masyarakat kota Binjai pada tanggal 3 Februari 2021 mengungkapkan bahwa pelaksanaan ketertiban dan ketentraman masyarakat belum bisa dikatakan maksimal. Hal ini ditandai dengan masih adanya pelanggaran, keluhan, dan kritikan masyarakat mengenai kurang efektifnya kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kurang-efektifan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja tersebut, diantaranya adalah Satuan Polisi Pamong Praja tidak selalu mendapat sambutan positif dari masyarakat, bahkan ada beberapa oknum yang menolak keras adanya penertiban tersebut. Penolakan yang dialami oleh Satuan Polisi Pamong Praja tentu saja memberikan dampak negatif terhadap kinerja mereka.

Satuan Polisi Pamong Praja dalam pekerjaannya secara langsung berhadapan dengan masyarakat harus siap secara fisik dan mental sebelum memulai pekerjaannya. Peralnya, dalam melakukan penertiban selalu terkendala oleh pedagang yang langsung lari ketika melihat Satuan Polisi Pamong Praja mulai

bertugas. Hal ini bisa dikatakan Satuan Polisi Pamong Praja seperti “kucing-kucingan” dengan pedagang kaki lima ketika terjadi penertiban. Pedagang kaki lima tutup hanya ketika ada penertiban dan akan kembali berjualan lagi ketika tidak Satuan Polisi Pamong Praja sudah tidak melakukan penertiban lagi. Meski Satuan Polisi Pamong Praja sudah sering melakukan penertiban, namun keberadaan pedagang kaki lima masih sangat meresahkan masyarakat terutama pengguna jalan.

Selain wawancara pada Satuan Polisi Pamong Praja, peneliti juga melakukan observasi yang dimana perilaku Satuan Polisi Pamong Praja tergambar saat bekerja Satuan Polisi Pamong Praja kurang memiliki rasa bagian dari tim, apalagi jika bekerja sedang turun lapangan, Satuan Polisi Pamong Praja lebih cenderung menghindari untuk balik lagi ke kantor. Selain itu Satuan Polisi Pamong Praja juga lebih sering mengasingkan diri dari rekan yang lain. Dalam menjalankan tugas Satuan Polisi Pamong Praja lebih sering menyelesaikan secara pribadi dibandingkan bersama tim karena terkadang antara Satuan Polisi Pamong Praja dan rekan memiliki pemahaman yang berbeda.

Membicarakan mengenai work engagement, tidak akan terlepas dari faktor yang mempengaruhinya, diantaranya: tuntutan pekerjaan yang dikategorikan sebagai hal yang membutuhkan usaha secara fisik, psikologis, sosial, organisasional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha yang besar. Kemudian, sumber daya pekerjaan, yang mana terdiri dari aspek fisik, sosial, psikologis dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan

dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Kemudian *personal resources* yang merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Karyawan yang memiliki sasaran diri sendiri akan memicu peningkatan kinerja dengan kepuasan yang lebih tinggi. *Personal resources* diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

Mengacu pada faktor-faktor di atas, terlihat bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Work Engagement. Hal ini sesuai dengan pendapat Bakker (2011), faktor yang mempengaruhi work engagement pada *personal resources* terdapat faktor usia, jenis kelamin, dan kepribadian. Oleh karena itu, peneliti mengambil salah satu faktor tersebut sebagai variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepribadian. Alwisol (2009) mengemukakan bahwa “kepribadian menunjuk kepada sifat umum individu, fikiran kegiatan dan perasaan yang mempengaruhi keseluruhan tingkah lakunya. Kepribadian merupakan tingkah laku yang ditampakkan oleh individu kelingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan social. Kepribadian digunakan untuk menjelaskan sifat individu yang membedakan satu individu dengan individu lainnya. Kepribadian ditempat kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas. Suatu instansi terdiri dari berbagai macam individu. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi

semua pihak di instansi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendorong kelancaran tugas mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu mengacu pada Tipe Kepribadian secara dominan yang memfokuskan pada ekstrovert dan introvert yang berbeda secara signifikan dari bagaimana RHETI mengoperasionalkan tipe kepribadian (Friedman, 1996).

Kepribadian merupakan organisasi dari sistem psikologis dalam diri individu yang menentukan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi setiap individu berbeda-beda tergantung pada jenis kepribadian yang dimilikinya. Hasil dari kemampuan beradaptasi terlihat pada keterikatan dan tanggung jawab yang dimiliki. Dalam dunia kerja, Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk berinteraksi dengan orang lain sesuai dengan bidangnya. Secara pasti, Satuan Polisi Pamong Praja akan berinteraksi dengan pimpinan, rekan kerja dan masyarakat. Disinilah akan terlihat bagaimana perbedaan seriap individu dalam menghadapi masalah tersebut. Tipe dan jenis kepribadian secara tidak langsung mempengaruhi sikap dan perilaku personil Satuan Polisi Pamong Praja dalam menghadapi masalah atau tugas yang diberikan padanya.

Tipe kepribadian menurut Jung dalam Alwisol (2009) dibedakan menjadi tipe kepribadian ekstrovert dan introvert. Kepribadian ekstrovert membawa individu ke pengalaman objektif yang memusatkan perhatian ke dunia luar daripada berfikir mengenai persepsi, dan lebih banyak berinteraksi dengan individu lain disekitarnya. Kepribadian introvert mengarahkan pribadi ke pengalaman subjektif, yang lebih cenderung menyendiri, pendiam, dan tidak ramah, bahkan cenderung anti social.

Sedangkan menurut Chaplin dalam Nasaiban (2005), kepribadian ekstrovert merupakan suatu kecenderungan yang membawa kepribadian kearah luar daripada kedalam diri sendiri, dan lebih banyak aksi daripada spekulasi. Kepribadian introvert merupakan individu yang menarik dirinya sendiri dari kontak luar, minat dan perhatiannya lebih terfokus pada pikiran dan pengalamannya sendiri.

Pada tanggal 29 September 2021 peneliti melakukan screening untuk mengetahui sampel dengan tipe kepribadian ekstrovert dan sampel dengan tipe kepribadian introvert. Setelah itu, peneliti melakukan observasi ke beberapa personil yang sesuai dengan hasil skrining. Kepribadian ekstrovert mengarahkan pribadinya ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian pada dunia luar dari pada persepsi pada diri sendiri, cenderung berinteraksi dengan dunia luar, aktif dan ramah. Individu dengan kepribadian ekstrovert bersikap positif terhadap masyarakat, hatinya terbuka, mudah bergaul, serta hubungan dengan orang lain lancar. Kepribadian introvert mengarah pada pengalaman yang subjektif, yang memuaskan diri sendiri pada dunia privasi diaman realita hadir dalam bentuk amatan, cenderung menyendiri, pendiam dan antisosial, jiwanya tertutup dan cenderung sukar bergaul.

Hasil observasi lanjutan pada tanggal 03 Oktober 2021 terlihat bahwa dalam penertiban dilapangan mereka mengutamakan komunikasi terlebih dahulu melalui surat peringatan satu sampai tiga. Akan tetapi, jika tidak diindahkan maka mereka akan menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi sesuai dengan SOP yang berlaku di Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai.

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara diatas, diketahui bahwa setiap pegawai memiliki beberapa keluhan diantaranya keluhan terhadap jadwal libur,

juga ditemukan permasalahan dimana pegawai tidak bisa melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan karena setiap pegawai sudah memiliki pekerjaan dengan porsinya sendiri. Tugas yang di embannya tidak sesuai dengan kontrak kerja yang tertuang dalam SK pegawai itu, sehingga work engagement yang terdapat pada pegawai menurun, dimana Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk berinteraksi langsung dengan masyarakat, dan pegawai diharuskan memiliki work engagement yang tinggi tanpa melihat tipe kepribadian dari anggotanya, maka peneliti ingin melihat perbedaan work engagement ditinjau dari tipe kepribadian pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Binjai.

B. Identifikasi Masalah

Work engagement adalah perilaku karyawan dalam bekerja yang mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan arti bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja. Juga karyawan bekerja keras dan mengupayakan hal yang positif untuk pekerjaan dalam hal waktu dan energi. Karyawan yang memiliki work engagement terhadap organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu, seperti: Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan., Merasakan diri adalah bagian dari tim, Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, Menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

Beberapa permasalahan yang terjadi pada personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, antara lain: Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai yang merasa terbebani atas tugas yang mewajibkan mereka siap siaga 24 jam untuk terjun kelapangan, kurang memiliki rasa bagian dari tim, Personil Satuan Polisi

Pamong Praja yang masih sering terlibat bentrok fisik dengan warga ketika melakukan penertiban,

Mengingat bahwa setiap individu itu memiliki potensi yang unik dengan tipe kepribadian yang berbeda, maka dalam menghadapi masalah diatas juga personil Satuan Polisi Pamong Praja memiliki cara pandang dan penanganan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat perbedaan work engagement ditinjau dari tipe kepribadian pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Binjai.

C. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian, perlu adanya batasan masalah agar permasalahan yang diteliti tidak melebar. Oleh sebab itu, penelitian ini memfokuskan penelitian ini pada perbedaan work engagement ditinjau dari tipe kepribadian pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan diungkap oleh peneliti adalah: “Apakah ada perbedaan work engagement ditinjau dari tipe kepribadian pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Binjai?”

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui perbedaan work engagement ditinjau dari tipe kepribadian pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Binjai”

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat membantu menambah pengetahuan mengenai *work engagement* pada keilmuan Psikologi, terukhusus ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan tambahan informasi untuk Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, maupun Lembaga lainnya yang berada dibidang pelayanan publik, seperti polisi, pemadam kebakaran, dinas perhubungan dan bidang lainnya tentang tipe kepribadian mereka yang memungkinkan adanya perbedaan dalam menjalankan tugas baik kantor maupun di lapangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian tentang Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, hal ini tertuang dalam Peraturan Walikota Binjai Nomor 22 Tahun 2015. Ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat menjadi tujuan Pemerintah Daerah guna menciptakan keadaan yang dinamis. Ketertiban yang diharapkan Pemerintah Daerah tidak jauh dari ketertiban jalan raya, pedagang kaki lima, bangunan liar, perlindungan masyarakat dan sebagainya.

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai pihak yang memiliki tugas dan fungsi dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan penegak hukum terhadap penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat harus mengikuti Standar Operasional Prosedur. Satuan Polisi Pamong Praja juga sebagai perangkat daerah diberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung jalannya pekerjaan, hal ini tertuang dalam Peraturan Walikota Binjai Nomor 22 tahun 2015.

Standar operasional prosedur Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugasnya menyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota. Tujuan penyusunan standar operasional prosedur Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai acuan bagi Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dalam menegakkan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Adapun upaya yang dilakukan Satuan Polisi

Pamong Praja dalam menciptakan keadaan yang aman dan tertib adalah seperti penertiban jalan dan angkutan jalan raya, kebersihan, keindahan dan keamanan lingkungan, hal ini juga tertuang dalam Peraturan Walikota Kota Binjai Nomor 22 Tahun 2015.

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 22 Tahun 2015 yang tercantum dalam pasal 6 yang berisikan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dalam melakukan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum terhadap penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada. Satuan Polisi Pamong Praja memiliki tugas untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan peraturan daerah dan peraturan walikota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta perlindungan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja berperan dalam membina ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, menegakkan peraturan daerah dalam rangka mengoptimalkan standar operasional dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparat Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai. Oleh sebab itu, maka diperlukan suatu acuan dalam bentuk standar operasional prosedur yang berlaku guna mengikat pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

B. Work Engagement

1. Pengertian Work Engagement

Work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi,

perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki level energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatannya yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda sesuai dengan pandangan masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu akan semakin tinggi pula level *engagement*-nya. *Work engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dipahami sebagai *discretionary effort* yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang yang dikatakan *engageworker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Baker, Arnold, & Leiter, Michael, 2010).

Work engagement merupakan sebuah konsep bisnis yang yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama. Dengan kata lain, pengertian *work engagement* merujuk pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Saks,2006).

Schmidt (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *work engagement*. *Work engagement* juga menerapkan pekerja “*going extra mile*” yang akan bekerja extra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan. Sedangkan Benthall (2006) berpendapat bahwa *employee work engagement* adalah suatu keadaan dimana ketika individu merasa dirinya telah menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *work engagement* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Work Engagement

Work engagement merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker, 2002). Berdasarkan definisi ini, Schaufeli dan Bakker (2003) membuat karakteristik konseptual mengenai aspek-aspek *work engagement*, sebagai berikut:

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2003) terdiri atas: *vigor*, *dedikasi*, dan *absorpsi*.

3. Karakteristik Work Engagement

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Federman (2009) mengemukakan ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari tim.
- c. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
- d. Menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Bakker (2007) menyebutkan terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yaitu:

a. *Job Resources*

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial). Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Dwitasari, Ilhamuddin, dan Widyasari (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan perusahaan akan

membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Lebih lanjut dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa dukungan perusahaan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk naik jabatan serta mendengarkan kritik dan saran dari karyawan membuat karyawan semakin terikat

b. *Saliency of Job Resources*

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar. Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara non stop dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan burnout pada karyawan (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Hasil penelitian menunjukkan bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015).

c. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik karyawan seperti, kepribadian, sifat, usia dan sebagainya. Karyawan yang menjadi *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lain. Menurut Bakker (2011) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*). Karyawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya pribadi terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan optimisme. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif dan Sukmawati (2015) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginannya dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

Berdasarkan beberapa teori diatas, faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menggunakan faktor yang

mempengaruhi *work engagement* dari Bakker 2007 yaitu kepribadian yang ada pada *personal resources*. Menurut Lockwood (2007) *engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya budaya kerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh perusahaan itu sendiri. *Engagement* dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal, dan inovasi budaya.

Menurut Robinson dkk, (2004), faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah apabila karyawan sudah merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- b. Karyawan dapat menyalurkan ide sehingga mereka merasa dihargai.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
- d. Organisasi memperhatikan akan keberadaan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Penggerak *employee engagement* juga berbeda ditiap jenis pekerjaan dan organisasi. Hewitt (2008) mengemukakan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: penghargaan (*rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*), dan orang lain yang berada disekitar pekerjaan (*people*). Apabila keenam faktor tersebut sudah terpenuhi maka tercapailah *high level of engagement*, dan keenam faktor tersebut merupakan faktor yang saling berkaitan.

Menurut Simon (dalam Kimberley,2013) faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri individu yang dapat dikembangkannya sendiri, dan juga dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau negative, yang mana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi,2001).

b. Dukungan Sosial

Dukungan social merupakan sebuah informasu atau tanggapan dari pihak luar yang disayangi dan dicintai, yang menghargai atau menghormati serta menjaga suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung (Santrock, 2006). Hal ini termasuk kedalam dukungan emosional, seperti dikemukakan oleh Dumont &Provost (dalam Everall, 2006) yang menerangkan bahwa dukungan emosional yang diterima menjadi sebuah pesan bagi individu tersebut disayangi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lungkungan para karywan yangdapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, penerangan, tata letak, temperature, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

d. Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan ditandai dengan system interaktif berbasis computer yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

e. *Psychological Well-Being* Karyawan

Psychological Well-Being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga orang lain, dan mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dalam pengembangan diri (Ryff, 1989).

e. Dampak *Work Engagement*

Work engagement membuat karyawan menjadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, bersungguh-sungguh serta teliti ketika bekerja (Schaufeli dkk, 2002). Selain itu, karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya menyebabkan mereka semakin proaktif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dimilikinya, sehingga performanya dalam bekerja semakin optimal (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* dapat menyebabkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hal ini menyebabkan karyawan senantiasa berusaha lebih keras dalam mencapai target organisasi, memiliki keinginan yang tinggi untuk membuat organisasi lebih unggul, dan mampu menerima serta menjalankan tujuan dan nilai-nilai yang dijalankan organisasinya (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974).

Sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki *work engagement* menyebabkan mereka kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang berdedikasi serta kurang teliti ketika bekerja (Schaufeli dkk, 2002). Oleh sebab *work engagement* memiliki hubungan korelasional dan prediktif terhadap komitmen organisasi (Field & Buitendach, 2011), maka karyawan yang kurang memiliki *work engagement* akan kurang berkomitmen terhadap organisasinya; sehingga kurang berusaha lebih keras dalam bekerja dan kurang mampu menerima dan menjalankan tujuan serta nilai-nilai organisasinya (Porter dkk, 1974).

C. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkah laku, kesadaran serta ketidaksadaran. Kepribadian membimbing individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik Alwisol (2009). Allport dalam Alwisol (2009) menjelaskan definisi kepribadian sebagai berikut : “Kepribadian ialah sebuah organisasi dinamis dari sistem-sistem rohani-jasmani yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya.” Alwisol (2009) mengemukakan bahwa “kepribadian menunjuk kepada sifat umum individu, pikiran kegiatan dan perasaan yang mempengaruhi keseluruhan tingkah lakunya. Kepribadian digunakan untuk menjelaskan sifat individu yang membedakan satu individu dengan individu lainnya.

Personality merupakan tingkah laku yang ditampakkan oleh individu kelingkungan social, kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap

oleh lingkungan sosial (Alwisol, 2009). Menurut Alwisol ada lima persamaan yang menjadi ciri khas bahwa definisi itu dikatakan sebagai definisi kepribadian, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepribadian bersifat umum, merujuk kepada sifat umum individu, tentang pikiran-kegiatan dan perasaan yang mempengaruhi keseluruhan tingkah laku individu.
- b. Kepribadian bersifat khas, digunakan untuk menjelaskan sifat individu yang dapat membedakan satu individu dengan individu lainnya, seperti halnya tandatangan, sidik jari, atau tentang bagaimana seorang individu berbeda dengan individu lainnya.
- c. Kepribadian berjangka lama, digunakan untuk menggambarkan sifat individu yang tahan lama dan tidak mudah berubah, meskipun terjadi perubahan, itu merupakan akibat dari suatu respon terhadap kejadian yang luar biasa.
- d. Kepribadian bersifat kesatuan, dimana kepribadian digunakan untuk memandang diri sebagai suatu unit tunggal yang membentuk kesatuan yang konsisten.
- e. Kepribadian bias berfungsi baik atau berfungsi buruk. Kepribadian merupakan bagaimana cara individu berada di dunia, apakah individu memiliki kepribadian yang kuat, sehat, dan tidak menyimpang, atau malah sebaliknya.

Menurut ahli lain, Kepribadian merupakan suatu komponen yang memberi tata tertib dan keharmonisan terhadap berbagai macam tingkah laku berbeda-beda

yang dilakukan individu dimana termasuk didalamnya usaha-usaha menyesuaikan diri yang beraneka ragam namun identic yang dilakukan oleh tiap individu. (Hall, 1993). Woodworth mengemukakan bahwa setiap tindakan individu itu diwarnai dengan adanya kepribadian. Dimana kepribadian bukanlah substansi, melainkan sebuah gejala dari gaya hidup. Kepribadian tidak menggambarkan jenis aktivitas, seperti berbicara. Tetapi individu dapat menunjukkan kepribadiannya melalui aktivitas-aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamis dari sistem-sistem rohani-jasmani yang menentukan penyesuaiannya yang khas terhadap lingkungannya, yang merujuk pada sifat umum individu, fikiran, kegiatan dan perasaan yang berpengaruh secara sistematis terhadap keseluruhan tingkah laku individu.

2. Struktur Kepribadian

Struktur kepribadian merupakan komponen yang membentuk diri individu secara psikologis. Jung sebenarnya tidak membahas tentang kepribadian secara khusus, melainkan tentang jiwa. Jiwa merupakan totalitas dari semua peristiwa psikis baik yang disadari maupun yang tidak disadari. Jadi jiwa manusia terdiri dari dua alam (Suryabrata, 2006) yaitu :

a. Alam sadar (Kesadaran)

Kesadaran memiliki dua komponen pokok, yaitu fungsi jiwa dan sikap jiwa, yang masing-masing mempunyai peranan penting dalam orientasi manusia dalam dunianya.

1. Fungsi Jiwa

Fungsi jiwa menurut Jung adalah suatu bentuk aktivitas kejiwaan yang secara teori tidak berubah dalam lingkungan yang berbeda-beda. Jung membedakan empat fungsi pokok yaitu, dua rasional yang terdiri atas pikiran dan perasaan, sedangkan dua lagi irrasional, terdiri atas pendirian dan intuisi. Tiap individu memiliki semua fungsi tersebut, tetapi tidak semuanya dominan, hanya ada salah satu yang memiliki fungsi yang dominan (Suryabrata, 2006).

2. Sikap Jiwa

Sikap jiwa merupakan arah dari energi psikis umum atau libido yang menjelma dalam bentuk orientasi individu terhadap dunianya. Arah aktivitas energi psikis itu bisa kearah keluar maupun ke dalam. Tiap individu mengadakan orientasi terhadap dunia sekitarnya, namun cara individu melakukan orientasi itu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berdasarkan sikap jiwa, individu bisa dibedakan menjadi dua tipe kepribadian (Suryabrata, 2006), yaitu Ekstrovert dan Introvert. Orang yang ekstrovert cenderung dipengaruhi oleh dunia luar dirinya, serta tindakannya ditentukan oleh lingkungannya, baik lingkungan sosial maupun lingkungan non-sosial. Dia bersikap positif terhadap masyarakat : hatinya terbuka, mudah bergaul, hubungan dengan orang lain lancar. Sedangkan individu yang memiliki tipe Introvert dipengaruhi oleh dunia dalam dirinya sendiri. Individu yang introvert orientasinya tertuju kedalam : pikiran, perasaan, serta tindakan-

tindakannya ditentukan oleh faktor-faktor subjektif. Penyesuaian dengan dunia luar kurang baik, jiwanya tertutup, sukar bergaul, sukar berhubungan dengan orang lain, kurang dapat menarik hati orang lain. Penyesuaian dengan batinya sendiri baik.

Kedua sikap yang berlawanan itu ada dalam kepribadian, namun biasanya salah satu dominan dan sadar, sedangkan yang lainnya kurang dominan dan tidak sadar. Tidak banyak individu yang murni bersifat introvert dan murni bersifat ekstrovert. Umumnya individu memiliki elemen dari dua sisi tersebut, yang mana individu umumnya dipengaruhi oleh dunia dalam dan dunia luar.

b. Alam tidak Sadar (ketidaksadaran)

Ketidaksadaran merupakan dimensi yang melakukan penyesuaian dalam diri individu terhadap dunia. Ketidaksadaran memiliki 2 komponen, yaitu:

1) Ketidaksadaran pribadi

Ketidaksadaran pribadi berisi tentang hal yang dialami individu selama hidup namun terlupakan. Ketidaksadaran pribadi terdiri atas pengalaman yang disadari namun dilupakan dan diabaikan, serta pengalaman yang terlalu lemah untuk menciptakan kesan sadar pada diri individu.

2) Ketidaksadaran kolektif

Ketidaksadaran kolektif merupakan ingatan laten dari masa lampau individu yang menumpuk akibat dari pengalaman yang berulang-ulang.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal (Sjarkawi, 2006).

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Faktor internal ini biasanya merupakan faktor genetik atau bawaan. Faktor genetik maksudnya adalah faktor yang berupa bawaan sejak lahir dan merupakan pengaruh keturunan dari salah satu sifat yang dimiliki oleh salah satu dari kedua orang tuanya atau bisa jadi gabungan atau kombinasi dari sifat kedua orang tuanya. Oleh karena itu, sering kita mendengar istilah “buah jatuh tidak akan jauh dari pohonnya”. Misalnya, sifat mudah marah yang dimiliki oleh sang ayah bukan tidak mungkin akan menurun pula pada anaknya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar orang tersebut. Faktor eksternal ini biasanya merupakan pengaruh yang berasal dari lingkungan seseorang mulai dari lingkungan terkecilnya, yakni keluarga, teman tetangga, lingkungan kerja, sampai dengan pengaruh dari berbagai media audiovisual seperti TV, VCD dan internet, atau media cetak seperti koran, majalah dan lain sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian Ekstrovert dan Introvert

Ada beberapa macam kategori yang dapat dipergunakan untuk menggolongkan kepribadian, salah satunya yaitu penggolongan atas cara

pendekatan (Suryabrata , 2005). Atas dasar cara pendekatan ini dapat dibedakan adanya dua kelompok teori-teori, yaitu :

- a. Teori-teori yang mempunyai cara pendekatan tipologis, seperti misalnya teori-teori Plato, Hipocrates-Galenus, Enselhans dan ahli-ahli modern seperti misalnya Heymans dan Ewald.
- b. Teori-teori yang mempunyai cara pendekatan pensifatan, seperti misalnya teori-teori Klages, Allport, Rogers, Freud, Jung, Murphy dan lain-lainya lagi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan pensifatan, yaitu teori tipe kepribadian Carl Gustav Jung. Ia menggolongkan tipe kepribadian manusia dalam dua tipe, yaitu tipe ekstrovert dan introvert. Eysenck mengemukakan bahwa ekstrovert dan introvert merupakan dua kutub dalam satu bidang. Kebanyakan individu akan berada di tengah-tengah bidang itu, tidak banyak individu yang benar-benar ekstrovert atau introvert. Setiap tipe memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana masing-masing, peneliti menyampaikan sebagai berikut:

- a. Ekstrovert

Jung dalam Alwisol (2009) menyatakan bahwa Ekstrovert membawa individu ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar daripada berfikir mengenai persepsi, cenderung berinteraksi dengan individu disekitar, aktif dan ramah. individu yang ekstrovert sangat menaruh perhatian mengenai orang lain dan dunia sekita, aktif, santai dan

sangat tertarik dengan dunia luar. Ekstrovert lebih terpengaruh oleh dunia luar, daripada dunia dalamnya sendiri.

Ekstrovert merupakan suatu kecenderungan yang membawa kepribadian ke arah luar dari pada kedalam sendiri. Individu ekstrovert mempunyai sifat sosial, lebih banyak berbuat daripada berkontemplasi (Chaplin dalam Naisaban, 2005). Dari teori di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sikap ekstrovert mengarahkan pribadinya ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar daripada berfikir mengenai persepsi diri, cenderung berinteraksi dengan lingkungan sekitar, aktif dan ramah. Individu ekstrovert bersikap positif terhadap masyarakat, hatinya terbuka, mudah bergaul, serta hubungan dengan orang lain lancar.

b. Introvert

Individu yang introvert ditandai dengan adanya kecenderungan mudah tersinggung, perasaan gampang terluka, mudah gugup, rendah diri, mudah melamun, intelegensi relatif tinggi, cenderung tetap pada pendirian. Menurut Jung dalam Alwisol (2009), introvert mengarahkan pribadi ke pengalaman subjektif, cenderung menyendiri, pendiam atau tidak ramah, bahkan antisosial.

Umumnya individu dengan tipe kepribadian introvert akan sering instropektif dan sibuk dengan dunia internal mereka sendiri. Mereka juga mengunci dirinya dari dunia luar, dalam memasukkan seorang dari dunia luar, mereka melakukannya sangat selektif dan memakai pandangan subjektif menurut dirinya sendiri. Introvert merupakan suatu orientasi

kedalam diri sendiri. Secara singkat individu introvert merupakan individu yang cenderung menarik dirinya dari kontak dengan dunia luar, minat dan perhatiannya lebih terfokus pada pikiran dan pengalamannya sendiri (Jung dalam Naisaban, 2005).

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa sikap introvert mengarahkan pribadi kepengalaman subjektif, yang memuaskan diri sendiri pada dunia dalam dan privasi dimana realita hadir dalam bentuk amatan, cenderung menyendiri, pendiam atau tidak ramah bahkan antisosial. Penyesuaian diri dengan dunia luar kurang baik, jiwanya tertutup, sukar bergaul, sukar berhubungan dengan orang lain, kurang dapat menarik hati orang lain.

5. Aspek-aspek kepribadian

Dalam menjelaskan tentang kepribadian individu, terdapat beberapa teori kepribadian yang sudah banyak dikenal, diantaranya : teori Psikoanalisa dari Freud, teori Analitik Jung. Sementara itu, Abin Syamsuddin (2003) mengemukakan tentang aspek-aspek kepribadian, yang di dalamnya mencakup :

- a. Karakter; yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsiten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- b. Temperamen; yaitu disposisi reaktif seorang, atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.
- c. Sikap; sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen

- d. Stabilitas emosi; yaitu kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa
- e. Responsibilitas (tanggung jawab), kesiapan untuk menerima resiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Seperti mau menerima resiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari resiko yang dihadapi.
- f. Sosiabilitas; yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Seperti : sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

D. *Work Engagement* ditinjau dari Tipe kepribadian

Work engagement merupakan gabungan antara kepuasan dan komitmen karyawan dalam bekerja yang mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan arti bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja. Juga karyawan bekerja keras dan mengupayakan hal yang positif untuk pekerjaan dalam hal waktu dan energy (Scmidt, 2004).

Karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting memiliki work engagement karena berpengaruh pada kinerja karyawan (Imawati & Amalia, 2011). Karyawan yang memiliki work engagement memiliki komitmen di dalam organisasinya (Field & Buitendach, 2011), Hal ini Menjadikannya memiliki antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan dan berdampak pada kepuasan kerja.

Sebagai makhluk sosial, individu tidak akan pernah bisa hidup sendiri. Saling membantu merupakan suatu bentuk dari perilaku individu sebagai makhluk sosial.

Ketika dihadapkan pada suatu peristiwa yang *urgent*, misalnya terjadi kecelakaan saat bekerja, pada saat itu individu yang ada disekitar akan menampilkan berbagai macam respon. Respon yang ditampilkan merupakan cerminan kepribadian individu. Berbagai sifat yang ditampilkan berasal dari kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukan oleh individu tersebut. Individu merupakan makhluk yang dinamis, yang memiliki kepribadian tersendiri yang tidak dapat disamaratakan. Kepribadian individu bersifat khas yang tidak dapat disetarakan atau disamakan antara satu individu dengan individu lainnya (Alwisol,2009).

Kepribadian merupakan bentuk tingkah laku, sifat-sifat, kebiasaan, kecakapan bentuk tubuh serta unsur-unsur psikofisik lain yang selalu menampakkan diri dalam kehidupan individu. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Jung dalam Alwisol (2009). Ia membagi tipe kepribadian menjadi dua, yaitu introvert dan ekstrovert. Individu Ekstrovert mengarahkan pribadi kepengalaman objektif, yang memusatkan perhatian ke dunia luar, cenderung berinteraksi dengan lingkungan sekitar, aktif dan ramah. Individu. Introvert memiliki pemahaman yang baik terhadap dunia diri pribadi dengan semua fantasi, mimpi dan persepsi yang bersifat individu.

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan acuan, sehingga penelitian ini diperkaya dengan teori yang dapat digunakan dalam mengkaji topik penelitian yang penulis laksanakan. Berdasarkan penelitian terdahulu, tidak ditemukannya judul dan variabel yang sama seperti dengan topik penelitian yang penulis kaji, namun beberapa penelitian ini dapat dijadikan sumber kajian dan

acuan bagi penulis. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak akan terlepas dari topik penelitian mengenai *work engagement* dan tipe kepribadian. Hasil penelitian membuktikan dosen memiliki profil kepribadian *trait openness to experience* tinggi, *trait conscientiousness* tinggi, *trait extraversion* tinggi, *trait agreeableness* tinggi, dan *trait neuroticism* yang rendah. Selain itu *trait openness to experience*, *trait conscientiousness*, *trait extraversion*, *trait agreeableness*, *trait neuroticism* berpengaruh terhadap *work engagement* (Zamealita, 2013).

Penelitian lain tentang pengaruh kepribadian terhadap *work engagement* dilakukan juga oleh Mostert dan Rothmann (2006) pada 1794 polisi di Afrika Selatan dengan menggunakan metode survey yang mengungkapkan *trait conscientiousness*, *trait emotional stability* dan *trait extraversion* berpengaruh terhadap *work engagement*. Selain itu sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli & Salanova (2007) yang mengungkapkan *trait extraversion* dan *trait neuroticism* berpengaruh terhadap *work engagement*. Dari uraian di atas dapat disimpulkan *work engagement* dipengaruhi oleh faktor personal dan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiroko, E.P (2021), yang berjudul *Muthmainnah's Personality Relationship and Work Engagement on Muslim Employees: Hubungan Kepribadian Muthmainnah dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Muslim*. Penelitian ini mengemukakan bahwa kepribadian Muthmainnah berkorelasi positif dengan keterikatan kerja pada karyawan Muslim.

Semakin tinggi derajat kepribadian Muthmainnah seorang karyawan, maka semakin tinggi keterikatan kerjanya

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Yudiani (2017), yang berjudul “Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero. Penelitian ini mengemukakan bahwa ketika karyawan menemukan makna yang dalam dengan pekerjaannya maka karyawan akan memperlihatkan tingkat engagement yang tinggi dengan menunjukkan semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh pada pekerjaan.

Agustin, Yufi, dan Yuniardi (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan”. Dalam penelitiannya, Agustin, Yufi dan Yuniardi menemukan bahwa sumbangan efektif yang diberikan oleh perceived organizational support dapat memprediksi work engagement sebesar 33,8 %. Artinya, perceived organizational support terbukti memiliki peran terhadap tinggi rendahnya work engagement karyawan.

Fatmala (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar”. Dalam penelitiannya, Kiki menemukan bahwa kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Abidin, R.A (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect Of Employee Personality On Sales Performance Based On Extrovert and Introvert Type Of Personality (Case Study: Employee at Allianz Life Insurance in Manado)”. Dalam penelitiannya Zainal mengemukakan bahwa beberapa karyawan yang

berkepribadian introvert memiliki kinerja penjualan yang baik dan berhasil memenuhi target harian. Karyawan yang berkepribadian ekstrovert juga memiliki kinerja penjualan yang baik dan berhasil memenuhi target harian. Perbedaan yang ditemukan adalah bahwa karyawan yang berkepribadian ekstrovert merespon interview dengan lebih banyak opini dan jawaban.

Adam (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikhaparmindo Putramas Cabang Medan. Dalam penelitiannya Adam mengemukakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ikhaparmindo Putramas Cabang Medan.

Maisaroh (2008), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Zavatex Surabaya”. Dalam penelitiannya Maisaroh mengemukakan bahwa ada pengaruh yang erat antara variable kepribadian ekstrovert dan introvert terhadap variable kinerja. Hal ini terbukti dengan hasil analisis yaitu nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 yang berarti hubungan tipe kepribadian ekstrovert introvert dan kinerja sangat erat karena mendekati 1.

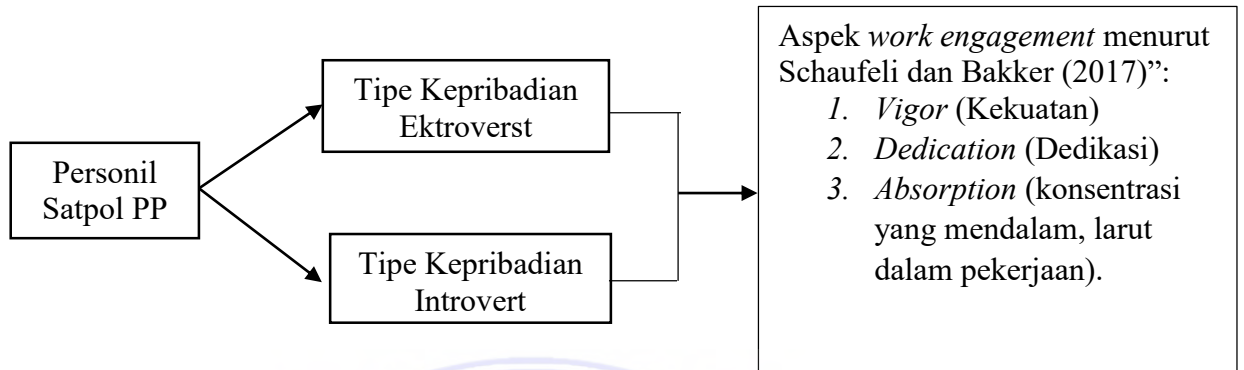
Perbedaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada topik pembahasan dan subjek penelitian yang hendak diteliti. Penelitian ini meneliti dua variabel yang terdiri dari work engagement dan tipe kepribadian ekstrovert dan introvert. Subjek penelitian ditujukan kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai yang terdiri

dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tenaga Harian Lepas yang secara kedudukannya memiliki posisi yang berbeda.

Dalam penelitian ini yang berjudul “Work Engagement pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai ditinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert” menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) sebagai alat ukur skala work engagement yang diantaranya terdiri dari tiga aspek, yaitu vigor, dedication, absorption. Dan juga tipe kepribadian Jung dalam Alwisol (2009), sebagai alat ukur skala tipe kepribadian, yaitu ekstrovert dan introvert.

Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa ada perbedaan Work Engagement pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai ditinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan analisis kajian pustaka yang sudah disampaikan diatas, dapat diajukan hipotesis penelitian bahwa terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert dan tipe kepribadian introvert. Dengan asumsi individu dengan kepribadian ekstrovert memiliki *work engagement* tinggi dibandingkan individu dengan kepribadian introvert.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam proses perhitungan dan penganalisaan hasil penelitian. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Kasiram (2008), yaitu: “Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.”

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel bebas (X) : Tipe Kepribadian
 - a. Tipe Kepribadian Ekstrovert
 - b. Tipe Kepribadian Introvert
2. Variabel terikat (Y) : *Work Engagement*

C. Defenisi Operasional

Variabel penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent variable*). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang berjudul “perbedaan *work engagement* pada personil Satpol PP kota Binjai ditinjau dari tipe kepribadian” memiliki dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat,

1. *Work Engagement*

Work Engagement merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

Dalam mengukur *Work Engagement*, peneliti menggunakan aspek menurut Schaufeli dan Bakker (2017) *Work Engagement* antara lain: *vigor, dedication, dan absorption*.

2. Tipe Kepribadian ekstrovert dan introvert

Kepribadian merupakan ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran, dan emosinya serta menjadi ciri individu dalam menghadapi dunianya. Tipe kepribadian dapat dibedakan menjadi dua tipe yaitu ekstrovert dan introvert.

Diukur menggunakan karakteristik kepribadian menurut Jung (dalam Alwisol, 2014) seperti:.

Orang yang ekstrovert sangat menaruh perhatian mengenai orang lain dan dunia sekitar, aktif, santai tertarik dengan dunia luar. *Ektrovert* lebih terpengaruh oleh dunia luar, daripada dunia dalamnya sendiri.

Orang-orang yang *introvert* ditandai oleh kecenderungan mudah tersinggung, perasaan gampang terluka, mudah gugup, rendah diri, mudah melamun, sukar tidur.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Arikunto (2006) merupakan keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik yang hendak diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai sebanyak 205 personil. Populasi dalam penelitian ini di screening untuk mengetahui jumlah sampel yang akan di ambil berdasarkan screening kepribadian dengan nilai reliabilitas sebelumnya 0,732.

Tabel I Daftar Jumlah Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Bidang	Jumlah
Sekretariat	18
Penegak Perundang-undangan Daerah	42
Perlindungan Masyarakat	87
Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	59
Total	205

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016), bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel pada sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu

peneliti memilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel penelitian. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Personil yang terjun langsung 2-3 kali seminggu ke masyarakat dalam melakukan penertiban.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu personil yang memenuhi kriteria diatas, maka sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel II Daftar Sampel Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Bidang	Ektrovert	Introvert	Jumlah
Penegak Perundang-undangan Daerah	11	11	22
Perlindungan Masyarakat	16	12	28
Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	14	11	25
Total Sampel	41	34	75

Adapun jumlah sampel Personil Satuan Polisi Pamong Praja diketahui jumlah personil yang memiliki tipe kepribadian introvert sebanyak 34 orang dan ekstrovert sebanyak 41 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah kuesioner yang merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Sugiyono (2010) mengemukakan penelitian yang menggunakan metode kuesioner adalah penelitian yang mengukur variable yang disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang berisi pilihan.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. *Work Engagement*

Dalam mengukur *Work Engagement*, peneliti menggunakan aspek menurut Schaufeli dan Bakker (2017) *Work Engagement* antara lain: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Dalam menentukan skala pengukuran penelitian, penulis menggunakan model skala Likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator variabel. Menurut Sugiyono (2014), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor. Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak

Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

b. Skrining tipe kepribadian

Kepribadian merupakan ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran, dan emosinya serta menjadi ciri individu dalam menghadapi dunianya. Tipe kepribadian dapat dibedakan menjadi dua tipe yaitu ekstrovert dan introvert.

Diukur menggunakan aspek kepribadian Syamsuddin (2003) seperti: karakter, tempramen, sikap, stabilitas emosi, responsibilitas dan sosiabilitas. Dengan dua pilihan multiple choice a dan b. apabila skor a jumlahnya lebih banyak maka personil dengan tipe kepribadian introvert dan juga sebaliknya.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang merupakan sejauh mana akurasi skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran variable yang di ukur (Anwar,2012).

2. Reabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability yang berarti seberapa jauh hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subyek yang sama, diperoleh hasil

pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan menggunakan program IBM SPSS-21. Konsistensi penelitian ini diukur dengan menggunakan skor Alfa Cronbach. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00-1,00, yang mana skor reliabilitas yang mendekati angka 1,00 menunjukkan bahwa alat ukur tersebut akan semakin reliabel, sebaliknya jika skor mendekati angka 0,00, maka alat ukur tersebut tidak reliabel (Azwar dalam Prakoso, 2018).

G. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Menurut Husein Umar (2011) uji normalitas adalah sebagai berikut : “Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen yang keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah nominal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Jika berdasarkan probabilitas (Asymtonic Significance) yaitu jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal, jika < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal”

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan:

X² = Nilai X²

O_i = Nilai observasi

E_i = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan table normal dikalikan N (total frekuensi) (pi x N)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

2. Uji Homogenitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah varians masing-masing kelompok sama atau homogen (Azwar, 2012). Data bersifat homogen apabila signifikansi $p > 0.05$.

$$H_0 : \sigma_1 = \sigma_2 = \dots = \sigma_k$$

$$H_1 : \sigma_i \neq \sigma_j \text{ untuk sedikitnya satu pasang } (i, j)$$

Formula Lavene adalah sebagai berikut:

$$W = \frac{(n-k) \sum_{i=1}^k n_i (\bar{Z}_i - \bar{Z}_{..})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

Uji homogenitas ini dilakukan dengan menggunakan *levene statistic* yang diuji dengan SPSS 21.0 *for windows*.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis akan di analisis dengan menggunakan teknik analisis uji varians 1 jalur, karena untuk melihat perbedaan antar kelompok. Analisis varians satu jalur digunakan untuk pengujian perbedaan beberapa kelompok rata-rata, di mana hanya

terdapat satu variabel bebas atau independen yang dibagi dalam beberapa kelompok dan satu variabel terikat atau dependen (Widiyanto, 2013).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis varians 1 jalur diketahui bahwa nilai koefisien perbedaan $F = 296,161$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $0,050$. Hipotesis yang diajukan diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa *Work Engagement* Tipe Kepribadian Ekstrovert dengan SD 4,753 tergolong sedang. *Work Engagement* Tipe Kepribadian Ekstrovert memiliki nilai empirik 78,39 dan mean hipotetik 80.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa *Work Engagement* Tipe Kepribadian Introvert dengan SD 8,025 tergolong rendah. *Work Engagement* Tipe Kepribadian Introvert memiliki nilai empirik 52,68 dan mean hipotetik 80.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini maka diharapkan pada personil Satpol PP dengan tipe kepribadian introvert agar mampu melihat situasi yang dihadapi dan menyesuaikan perilaku yang diambil agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dengan peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam meningkatkan *work engagement*, tipe kepribadian introvert diharapkan untuk mengikuti *workshop* yang berkaitan dengan peningkatan komunikasi, kepercayaan diri dan sebagainya. Disarankan agar meningkatkan fokus pada pekerjaan dan tetap ikut bekerja sama dengan tim.

Serta Satpol PP dengan tipe kepribadian ekstrovert diharapkan agar membantu rekan kerja dengan tipe kepribadian introvert merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan saat terjadi bentrok dilapangan. Untuk tipe kepribadian ekstrovert diharapkan untuk mengikuti *workshop* mengenai *teamwork*, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Diharapkan agar personil dengan tipe kepribadian ini tidak mengalami rasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu bersikap jauh lebih baik.

2. Saran Kepada Perusahaan

Dilihat dari permasalahan yang ada maka diharapkan agar memberikan masukan dan membantu personil untuk berkembang, memberikan *workshop* untuk personil yang bertipe kepribadian introvert agar lebih mampu mengeksplor kemampuan yang dimiliki dan disalurkan dalam kondisi yang baik tanpa merugikan pihak manapun dan untuk personil bertipe kepribadian ekstrovert diharapkan agar

memberikan kesempatan untuk berpendapat, memotivasi untuk berani melakukan eksperimen terhadap keputusan yang diambil, dan memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan personil. Perlu diadakan pelatihan tentang motivasi kerja, komunikatif dalam bekerja, atau pelatihan lain yang bisa meningkatkan *Work Engagement*.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menganalisis faktor lain yang mempengaruhi *Work Engagement* seperti: motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R.A. 2016. “*The Effect Of Employee Personality On Sales Performance Based On Extrovert and Introvert Type Of Personality (Case Study: Employee at Allianz Life Insurance in Manado)*”. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No.3
- Adam. 2019. “Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikhaparmindo Putramas Cabang Medan. S.P Manajemen.
- Agustin, Yufi, dan Yuniardi. 2020. “*Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan*”. GamaJop, Vol 6, No. 2.
- Alwisol. 2009. Psikologi Kepribadian. Malang : UMM Press.
- Anwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. The Journal crossover of work.
- Bates, S. 2004. *Getting Enggaged*. HR Magazine, Vol. 49. No. 2. pp. 44-51.
- Calvin S, Hall & Gardner Lindzey, John Wiley & Sons, Psikologi Kepribadian 2(Teori – teori Holistik: Organismik –Fenomenologis). Yogyakarta:Kanisius.
- Everall, R.A., Alrows, K.J., Paulson, B.L. 2006. *Creating a Future: A Study of Resiliensi in Suicidal Female Adolescent, USA: ACA Journal of Counseling and Development*, 84, 461-470.
- Fatmala (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar*”. Jurnal manajemen Vol. 5. No.1
- Federman. 2009. *Employee Engagement- A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco, Jossey-Bass, 103-105.
- Harter, J.K., Schmidt, L.S., Hayes, T.L. 2002. *Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, Business Outcomes: A Meta-Analysis*. Journal of Applied Psychology, Vol 8. No.2.

- Hewitt. 2008. *Engaging Employee For Business Success*. British Journal. 39 (6), 1131-1148.
- Kimberley., Utoyo, S.D.B. 2013. *Hubungan Psychological Well-Being and Work Engagement Pada Karyawan Yang Bekerja di Lokasi Tambang*. Skripsi. Psikologi. Universitas Indonesia. Yogyakarta.
- Landy, F.J., Conte, J.M. *Work In The 25st Century-4th Edition An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*.
- Lockwood, N.R. 2007. *Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage*. Society for Human Resources Management, 2-11.
- Maisaroh. 2008. "Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Zavatek Surabaya". Mercu Buana:08
- Naisaban, L. 2003. *Psikologi Jung: Tipe Kepribadian Manusia dan Rahasia Sukses Dalam Hidup (Tipe Kebijaksanaan Jung)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Robinson, D., Perryman, S., Hayday, S. 2004. *The Drivers of Employee Engagement*. IES Report 408. Brighton: Institute For Employment Studies. Diunduh Pada Tanggal 21 November 2020 di <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>.
- Saks., Alan, M. 2006. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Journal of Manajerial Psychology, 21 (7), pp 600-619., doi:10.1108/02683940610690169.
- Sarafino, E.P., Timothy, W., Smith. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. 2003. *UWES- Urrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Tidak Diterbitkan. Department of Psychology. Urecht University.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M. 2007. *A Cross-National Study of Work Engagement as A Mediator Between Job Resources and Proactive Behavior*. The International Journal of Human Resource Management, 19 (1), 116-131.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., Bakker, A.B. 2002. *The Measurement of Enggement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. Journal of Happiness Studies. 3, 71-92.

- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. 2000. *Foundation of Positive Psychology*. pp 279-298.
- Simon, S.S. 2011. *The Essentials of Employee Engagement in Organization*. *Journal of Contemporary Research in Management*, 6 (1). 63-67.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor et al. 2012. *Empirical Evidence of Active Engagement and Active Disengagement in an Organizational Setting*. *Advances in Business Research*, 3 (1), 63-71.
- Yudiani, E. (2017). *Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas*. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.
- Zamralita, Z. (2013). PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP WORK ENGAGEMENT (The Influence Of Personality To Work Engagement). *Indonesian Journal of Applied Sciences*, 3(3).

LAMPIRAN A

-SEBARAN DATA SCREENING

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TOTAL (B2:L2)	
1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8	
2	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8	
3	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	
4	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	4	
5	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	
6	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	4	
7	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	7	
8	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	9	
9	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8	
10	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	8	
11	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	5	
12	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	9	
13	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	3	
14	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	
15	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	8	
16	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	5	
17	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	9	
18	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	3	
19	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	

20	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	8
21	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	8
22	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8
23	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	5
24	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	8
25	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	3
26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	9
27	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8
28	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	8
29	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	5
30	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	9
31	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	3
32	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8
33	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	8
34	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	5
35	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	9
36	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	3
37	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
38	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	8
39	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	8
40	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8
41	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8
42	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	7
43	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	8

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 30/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/8/22

44	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8
45	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	7
46	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	8
47	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8
48	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	7
49	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	6
50	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	8
51	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	7
52	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	6
53	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	8
54	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	7
55	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	6
56	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	5
57	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	4
58	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	8
59	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	5
60	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	4
61	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	8
62	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	5
63	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	4
64	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	5
65	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	4
66	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	8
67	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	5

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 30/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/8/22

68	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	4	
69	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	8	
70	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	5	
71	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	4	
72	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	8	
73	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	5	
74	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	7	
75	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	7	

Tools: Screening dilakukan untuk mengetahui jumlah tipe kepribadian masing-masing dengan skor tertinggi 11 dan terendah adalah 1

-SEBARAN DATA PENELITIAN

WORK ENGAGEMENT																																			
N O	Aitem																											TOT AL	KODE SUBJE K						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			28	29	30	31	32	
1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	83	1	
2	2	3	2	1	1	1	3	4	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	74	1	
3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	80	1	
4	1	1	1	3	3	4	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	71	1	
5	2	4	3	3	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	3	3	2	2	83	1	
6	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	3	3	81	1	
7	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	79	1	
8	4	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	76	1	
9	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	82	1	
10	1	3	4	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	4	1	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	68	1	
11	3	2	2	1	1	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	84	1	
12	3	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	81	1	
13	4	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	86	1
14	1	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	2	75	1	
15	3	1	3	3	4	3	2	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	75	1	
16	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	84	1	
17	1	4	3	2	1	1	3	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	4	3	2	4	4	3	2	72	1	
18	4	2	1	1	3	4	2	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	84	1	
19	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	82	1	

20	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	79	1	
21	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	77	1
22	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	82	1
23	3	1	1	3	2	1	1	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	66	1
24	2	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	75	1
25	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	79	1
26	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	76	1
27	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	86	1
28	3	1	1	3	4	2	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	74	1
29	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	4	80	1
30	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	77	1
31	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	80	1
32	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	79	1
33	3	2	1	1	3	2	3	4	3	2	1	1	3	2	3	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	2	2	3	75	1
34	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	2	1	2	3	4	75	1
35	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	3	73	1
36	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	86	1
37	3	1	1	3	4	2	3	2	2	1	1	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	4	3	3	76	1
38	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	4	2	78	1
39	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	77	1
40	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	4	3	82	1
41	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	82	1
42	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	63	2
43	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	56	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

44	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	57	2
45	1	3	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	58	2
46	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	58	2
47	3	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	54	2
48	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	62	2
49	3	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	55	2
50	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	61	2
51	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	59	2
52	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	52	2
53	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	60	2
54	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	51	2
55	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	57	2
56	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	50	2
57	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	58	2
58	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	57	2
59	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	2	52	2
60	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	57	2
61	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	51	2
62	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	4	59	2
63	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	50	2
64	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60	2
65	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	58	2
66	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	59	2
67	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	46	2

68	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	2
69	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	45	2			
70	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	2	
71	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	46	2			
72	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	2	
73	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	2	
74	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	46	2			
75	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	2	

Keterangan Kode

Subjek

1 : Ekstrovert

2 :

Introvert

LAMPIRAN B VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
/SCALE('Work Engagement') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		07-DEC-2021 22:58:49
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	75 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Work Engagement') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,09

[DataSet0]
Scale: Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,29	,802	75
aitem_2	2,32	,720	75
aitem_3	2,17	,812	75
aitem_4	2,15	,748	75
aitem_5	2,17	,935	75
aitem_6	2,09	,841	75
aitem_7	2,01	,830	75
aitem_8	2,17	,906	75
aitem_9	2,11	,815	75
aitem_10	2,29	,802	75
aitem_11	2,11	,689	75
aitem_12	2,20	,805	75
aitem_13	2,17	,778	75
aitem_14	2,01	,862	75
aitem_15	1,87	,905	75
aitem_16	1,96	,951	75
aitem_17	2,12	,929	75
aitem_18	2,24	,768	75
aitem_19	2,17	,921	75
aitem_20	2,01	,878	75
aitem_21	2,24	,732	75
aitem_22	1,97	,771	75
aitem_23	1,91	,961	75
aitem_24	2,05	,914	75
aitem_25	2,08	,866	75
aitem_26	2,17	,891	75
aitem_27	2,15	,800	75
aitem_28	1,91	,918	75
aitem_29	1,88	,869	75
aitem_30	1,91	,873	75
aitem_31	1,93	,935	75
aitem_32	1,92	,866	75
aitem_33	2,19	,865	75
aitem_34	2,08	,850	75
aitem_35	2,12	,929	75
aitem_36	2,32	,841	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	73,19	215,911	,445	,908
aitem_2	73,16	222,352	,194	,911
aitem_3	73,31	220,405	,248	,910
aitem_4	73,33	222,928	,159	,911
aitem_5	73,31	217,161	,326	,910
aitem_6	73,39	219,105	,390	,910
aitem_7	73,47	219,441	,381	,910
aitem_8	73,31	218,648	,382	,910
aitem_9	73,37	213,453	,543	,907
aitem_10	73,19	217,073	,395	,908
aitem_11	73,37	221,102	,266	,910
aitem_12	73,28	217,285	,383	,909
aitem_13	73,31	214,405	,528	,907
aitem_14	73,47	216,387	,391	,909
aitem_15	73,61	216,835	,352	,909
aitem_16	73,52	209,983	,586	,906
aitem_17	73,36	212,450	,507	,907
aitem_18	73,24	217,590	,391	,909
aitem_19	73,31	209,243	,636	,905
aitem_20	73,47	212,171	,551	,906
aitem_21	73,24	214,050	,581	,906
aitem_22	73,51	213,821	,560	,906
aitem_23	73,57	210,464	,561	,906
aitem_24	73,43	212,680	,507	,907
aitem_25	73,40	212,757	,535	,907
aitem_26	73,31	214,810	,438	,908
aitem_27	73,33	215,955	,444	,908
aitem_28	73,57	211,221	,561	,906
aitem_29	73,60	210,297	,634	,905
aitem_30	73,57	213,221	,512	,907
aitem_31	73,55	217,738	,305	,910
aitem_32	73,56	213,385	,510	,907
aitem_33	73,29	214,318	,473	,907
aitem_34	73,40	212,135	,572	,906
aitem_35	73,36	211,179	,555	,906
aitem_36	73,16	213,434	,525	,907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75,48	227,037	15,068	36



LAMPIRAN C UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

```
/K-S(NORMAL)=Y
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes	
Output Created	07-DEC-2021 23:04:41
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 75
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 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,06 Number of Cases 196608 Allowed ^a

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Engagement	75	66,73	14,388	35	86

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Engagement
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,73
	Std. Deviation	14,388
	Absolute	,173
Most Extreme Differences	Positive	,093
	Negative	-,173
Kolmogorov-Smirnov Z		1,003
Asymp. Sig. (2-tailed)		,122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN D Uji Homogenitas dan Hipotesis

ONEWAY Y BY X
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS.

Oneway

		Notes
Output Created		07-DEC-2021 23:05:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY Y BY X /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,06

[DataSet1]

Descriptives

Work Engagement

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
					Ekstrovert	41
Introvert	34	52,68	8,025	1,376	49,88	55,48
Total	75	66,73	14,388	1,661	63,42	70,04

Descriptives

Work Engagement

	Minimum	Maximum
Ekstrovert	66	86
Introvert	35	63
Total	35	86

Test of Homogeneity of Variances

Work Engagement

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7,706	1	73	,668

ANOVA

Work Engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12289,469	1	12289,469	296,161	,000
Within Groups	3029,197	73	41,496		
Total	15318,667	74			

LAMPIRAN E SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kotam 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 : 1343/FPSI/01.10/XI/2021 22 November 2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai
di
Tempat

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

Nama : Asraf Nur Hasibuan
NPM : 178600106
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, Jl. Jambi, Kec. Binjai Selatan, Kota Binjai, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Work Engagement Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Binjai Ditinjau Dari Tipe Kepribadian"**.

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 yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an, Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KOTA BINJAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL PP)

Jalan Jambi Kec. Binjai Selatan No. Telp. (061) 8826921

SURAT KETERANGAN

Nomor : 331.1 - 2095 /SATPOLPP/XII/2021

Berdasarkan Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi nomor: 1343/ FPSI/ 01.10/ XI/2021 tanggal 22 November 2021 perihal Riset dan Pengambilan Data.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WANRISKI ARDIANNOVA, S.Sos
 Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)
 NIP : 19801101 200604 1 007
 Jabatan : Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Dengan ini menerangkan bahwa nama mahasiswa yang tertera dibawah ini, dinyatakan telah selesai melaksanakan pengambilan data di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Yang mana penelitian dilakukan mulai tanggal 23 November 2021 s/d 07 Desember 2021 dengan tetap menerapkan protokol kesehatan Covid-19

Nama : Asraf Nur Hasibuan
 NPM : 178600106
 Program Studi : Ilmu Psikologi

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadi urusan selanjutnya.

Dikeluarkan di : Binjai
 Pada Tanggal : 07 Desember 2021

Plt. KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA BINJAI



WANRISKI ARDIANNOVA, S.Sos
PEMBINA
NIP. 19801101 200604 1 007