

SKRIPSI

OLEH:

KRISNA AJI JUANDA

19.860.0127



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

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 25/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

SKRIPSI

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



OLEH:

KRISNA AJI JUANDA

19.860.0127

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

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 25/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan
Work Engagement Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota
Medan

Nama : Krisna Aji Juanda

NPM : 198600127

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



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

Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D

Dekan



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

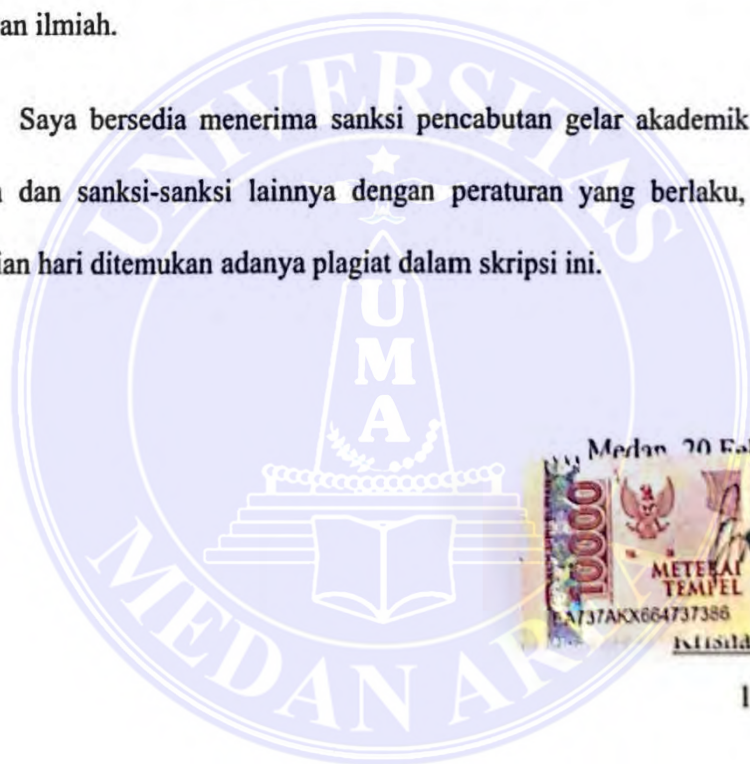
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian, dan Pengabdian Kepada
Masyarakat

Tanggal Lulus: 4 Oktober 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



19.860.0102

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Krisna Aji Juanda
NPM : 198600127
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan Work Engagement pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 05 Oktober 2023



(Krisna Aji Juanda)

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

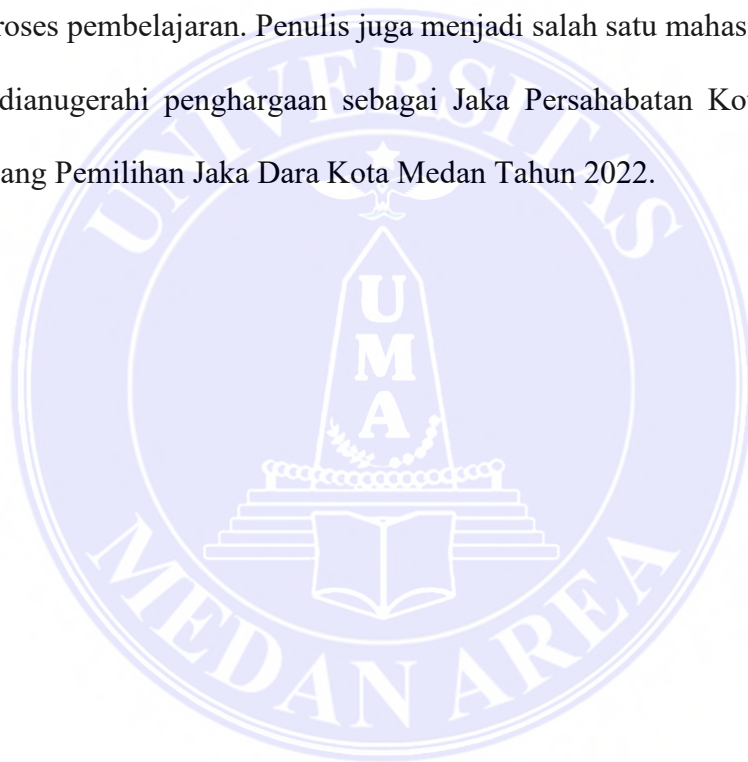
Document Accepted 25/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 27 April 2001 dari ayahanda Yatimin dan ibunda Suriati. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2019 penulis lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 10 Medan dan tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan, penulis terbilang aktif dalam proses pembelajaran. Penulis juga menjadi salah satu mahasiswa berprestasi dengan dianugerahi penghargaan sebagai Jaka Persahabatan Kota Medan 2022 dalam ajang Pemilihan Jaka Dara Kota Medan Tahun 2022.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Work Engagement* pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan mengambil sampel sebanyak 85 Pegawai dengan jumlah populasi sebanyak 168 Pegawai. Metode pengumpulan data dengan menggunakan aspek Gaya Kepemimpinan dan *Work Engagement*. Skala Gaya Kepemimpinan berjumlah 32 item, 2 item dinyatakan gugur yaitu item nomor 17 dan 31, sedangkan Skala *Work Engagement* berjumlah 26 item, 2 item dinyatakan gugur yaitu item nomor 4 dan 24 Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan uji Korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian didapati bahwa terdapat hubungan positif antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Work Engagement* yang berarti semakin baik persepsi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat *Work Engagement* dan sebaliknya jika semakin buruk persepsi Persepsi Gaya Kepemimpinan maka tingkat *Work engagement* semakin rendah. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r^{xy} = 0,867$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,01$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,751$ Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformational berdistribusi sebesar 75,1% terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan uraian di atas adalah dapat disimpulkan bahwa Persepsi Gaya Kepemimpinan tergolong tinggi. Selanjutnya *Work Engagement* tergolong tinggi.

Kata kunci: Persepsi Gaya Kepemimpinan; *Work Engagement*

ABSTRACT

This study purpose to determine the correlation between perceived leadership style and work engagement in Medan City Tourism Office employees. This research is a study by taking a sample of 85 employees with a total population of 168 employees. Data collection methods using aspects of Leadership Style and Work engagement. The Leadership Style Scale amounted to 32 items, 2 items were declared invalid, namely item numbers 17 and 31, while the Work engagement Scale amounted to 26 items, 2 items were declared invalid, namely item numbers 4 and 24 The research method uses a quantitative approach. Data analysis using the Product Moment Correlation test. The results showed that there is a positive relationship between perceived leadership style and work engagement, which means that the better the perception of leadership style, the higher the level of work engagement and vice versa, the worse the perception of perceived leadership style, the lower the level of work engagement. This result is evidenced by the correlation coefficient $r^{xy} = 0.867$, with a significant $p = 0.000 < 0.01$. The coefficient of determination (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.751$ This shows that transformational leadership distributes 75.1% to Work engagement. Based on the description above, it can be concluded that the Perception of Leadership Style is high. Furthermore, Work engagement is high.

Keywords: Perceived Leadership Style, Work Engagement

KATA PENGANTAR

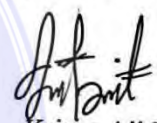
Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena hanya atas berkah, rahmat, taufik, serta hidayah-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Work Engagement* pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan” ini di tulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Program Studi Psikologi pada Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai hambatan dan kekurangan sehingga jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait atas bantuan serta dukungan, baik secara moril maupun materil, yakni: Bapak Andy Chandra., S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing yang tiada henti-hentinya memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi. Kesabaran serta semangat dalam mendukung mahasiswa menjadikan pengaruh besar dalam penyelesaian skripsi ini. Ibu DR. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua penguji yang telah memberikan arahan. Ibu Endang Haryati., S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi. Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons selaku sekretaris penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi. Kedua orang tua peneliti yang terus mendoakan pagi dan malamnya, memberikan dukungan moril maupun materil dan sebagai motivasi terbesar skripsi ini selesai. Kepada para Pegawai dinas Pariwisata Kota Medan yang telah bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini. Kepada Septian Alzainuri, Rivaldy Hasibuan,

Bayu Widiyanto, Rian Syafrizal, Rifqi Abdillah, Robih Eko, Tiara Luthfiah Rahmah, Marcella Putri Wizaya, Suci Cahyani, Desy Arvianita, Ezra Ido Hutabarat, Hafizh Majid, sebagai teman dan saudara yang tak hentinya memberikan semangat. Dan kepada semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun berjasa dalam proses tugas akhir skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar kedepannya menjadi evaluasi bagi peneliti.

Medan, 05 Oktober 2023


Krisna Aji Juanda

19.860.0127

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Hipotesis Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.5.1. Manfaat Teoritis	8
1.5.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. <i>Work Engagement</i>	9
2.1.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	9
2.1.2. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	13
2.1.4. Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i>	15
2.2. Gaya Kepemimpinan	16
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2.2.2. Faktor-Faktor Kepemimpinan	17
2.2.3. Aspek Gaya Kepemimpinan	19
2.2.4. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan.....	21
2.3. Karyawan.....	23
2.3.1. Pengertian karyawan.....	23
2.3.2. Karakteristik Karyawan	24
2.3.3. <i>Work Engagement</i> pada Karyawan	27
2.4. Kerangka Konseptual	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.1.1 Waktu Penelitian.....	30
3.1.2 Tempat Penelitian	30
3.2. Bahan dan Alat	31
3.3. Metodologi Penelitian	31
3.4. Metode Pengumpulan Data	32
a. Skala <i>Work Engagement</i>	32
b. Skala Gaya Kepemimpinan.	33
3.5. Metode Uji Coba Alat Ukur	34
a. Validitas	34
b. Uji Reabilitas	34
3.6. Metode Analisis Data	35
3.7. Populasi dan Sampel	36
3.7.1. Populasi penelitian.....	36
3.7.2. Sampel Penelitian	36
3.8. Prosedur Kerja	36
3.8.1. Persiapan Penelitian.....	36
a. Persiapan Administrasi.....	36
b. Persiapan Alat Ukur.....	37
3.8.2 Pelaksanaan Penelitian.....	37
BAB IV	39
HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Hasil Analisis Data	39
4.1.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	39
4.1.2. Uji Normalitas Sebaran.....	42
4.1.3. Uji Linearitas Hubungan.....	42
4.1.4. Uji Hipotesis	43
4.1.5. Uji Mean	44
a. Mean Hipotetik.....	44
b. Mean Empirik	45
c. Kriteria	45
4.2. Pembahasan	47
BAB V.....	52
SIMPULAN DAN SARAN	52
5.1. Simpulan.....	52
5.2. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA54



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Setelah Uji Validitas	40
Tabel 4. 2 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Validitas	41
Tabel 4. 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	43
Tabel 4. 5 Rangkuman Analisa Korelasi R <i>Product Moment</i>	44
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur	57
Lampiran 2 Data Mentah Penelitian	64
Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala	73
Lampiran 4 Uji Normalitas	80
Lampiran 5 Uji Normalitas Dan Linieritas	82
Lampiran 6 Uji Hipotesis	86
Lampiran 7 Surat Penelitian	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan dan organisasi baik itu perusahaan kecil ataupun besar, karena karyawan merupakan sumber untuk menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk bertahan dan berkembang. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya cerdas tetapi Mereka rajin dan mahir dalam bekerja. Selain itu perusahaan mengharapkan adanya suatu sikap dari karyawannya, yaitu kesadaran untuk melakukan apa yang telah ditugaskan, dengan kata lain tanpa perlu diperintahkan karyawan tetap bekerja dengan hasil yang positif juga. Karyawan seperti ini mereka memiliki daya inisiatif yang tinggi dan biasanya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Berlandaskan kebutuhan tersebut perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* di dalam menjalani pekerjaannya. (Bakker, 2010)

Work engagement sendiri memiliki arti sebagai suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli, 2006). Mujiasih & Ratnaningsih (2012), keterikatan kerja merupakan kombinasi dari kepuasan dan komitmen dengan kepuasan ini dikaitkan dengan elemen yang lebih emosional atau sikap *engaged* yang melibatkan lebih banyak elemen fisik dan motivasi. Di luar kepuasan, *work engagement* menggabungkan beragam persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi. Lockwood

(2007) beropini bahwasannya karyawan yang memiliki *work engagement*, mumpuni untuk memberikan upaya dan menunjukkan perilaku mereka untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. keterikatan kerja sebagai perilaku positif terkait di tempat kerja dan ditandai dengan antusiasme (keterlibatan), dedikasi (komitmen) dan penghargaan (penerimaan) di tempat kerja antara pekerja atau karyawan. Sertakan pemikiran tentang hubungan Anda dengan pekerjaan itu. Dengan kata lain, karyawan yang sangat terlibat memfokuskan semua pikiran dan energi mereka pada pekerjaan mereka dan lebih antusias dengan pekerjaan mereka. (Rosady, 2017).

Kahn (Saks, 2006) menyatakan bahwa *engagement* berarti hadir secara psikologis ketika menjalankan dan menjalankan peran dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, Rothbard (Saks, 2006) juga menyatakan bahwa *engagement* merupakan entitas psikologis yang mencakup dua komponen kunci: perhatian dan penyerapan. Perhatian mengacu pada kemampuan kognitif dan waktu yang dihabiskan untuk memikirkan peran seseorang dalam sebuah organisasi, dan penyerapan mengacu pada keterikatan karyawan pada pekerjaan mereka dan fokus pada peran mereka dalam sebuah organisasi. Ini mengacu pada kekuatan yang berhubungan dengan seseorang. Dengan demikian, karyawan yang sangat terlibat lebih cenderung memiliki keterampilan kognitif yang lebih baik dan pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dalam organisasi. (Rosady, 2017). Menurut Wellins dan Concelman (2005) Keterlibatan kerja adalah kekuatan motivasi yang mendorong kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi. Energi ini datang dalam bentuk komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki dan kebanggaan, peningkatan komitmen (waktu dan tenaga), semangat dan minat, komitmen untuk

menyelesaikan pekerjaan. (Riadi, 2021).

Work engagement merupakan komponen psikologis positif dari karyawan atau pegawai yang merasa terlibat dan senang dalam pekerja (Bakker A. B., 2011). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga mereka seolah-olah menyatu dalam pekerjaan dalam kurun waktu yang lama (Bakker A. &., 2008).

Dalam jurnalnya Yunita menjelaskan Berdasarkan hasil survei yang dilakukan PMSM tahun 2016 didapati 80% pekerja di Indonesia masuk kedalam kategori not engaged di tempat kerja, dan hanya 13% pekerja yang fully engaged (Yunita, 2019). Berdasarkan studi berjudul “Employee Engagement Among Millennials” yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (dalam Anwar, 2017), hanya 25% Angkatan kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat penuh dalam perusahaan tempat mereka bekerja. (Anwar, 2017).

Rendahnya *engagement* dari karyawan akan berdampak terhadap produktivitasnya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Hanaysha (dalam Yunita, 2019) yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu perusahaan dapat mengalami kendala jika pegawainya bekerja dalam keadaan *not engaged*. Karyawan yang didefinisikan sebagai sosok yang melepaskan diri dari pekerjaan, mereka tidak terlibat secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan tugasnya disebut sebagai karyawan not engaged biasa juga disebut dengan *disengagement*.

Berdasarkan evaluasi dari paparan data yang disebutkan ternyata pegawai

Dinas Pariwisata Kota Medan terindikasi mengalami permasalahan yang serupa yaitu indikasi rendahnya *work engagement* pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan saat ini. Dalam hal ini peneliti mendapati beberapa masalah berdasarkan ciri-ciri *work engagement* yaitu kurangnya fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga sering terjadi keterlambatan produksi konten video promosi yang merupakan media utama Dinas Pariwisata Kota Medan untuk menyalurkan informasi, banyak diantara pegawai yang masih tidak hadir di acara apel pagi yang merupakan kegiatan wajib Dinas Pariwisata Kota Medan dalam bentuk izin ataupun sakit dalam intensitas yang tinggi, adanya oknum pegawai yang menerima peringatan dikarenakan melakukan penyelewengan jam kerja dengan tidak berada di posisinya sehingga terindikasi pegawai belum mampu merasakan dirinya telah menjadi bagian dari pekerjaannya, serta didapati informasi pendataan Pelaku usaha pada pegawai dilapangan masih belum tertuntaskan dengan kurun waktu yang cukup lama hal ini tidak memenuhi syarat wajib pada Aspek *Work engagement* bagian dedikasi yang didalamnya terkandung karyawan yang *engage* cenderung memiliki dedikasi untuk menuntaskan pekerjaannya. Kurangnya komunikasi positif terhadap rekan kerja sehingga mengurangi interaksi yang baik terhadap sesama rekan kerja yang bersebrangan dengan ciri-ciri *work engagement* untuk selalu berbicara positif. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Hewit (Malau, 2022) menurutnya ciri-ciri *work engagement* dapat diamati dari 3 perilaku umum yang mana salah satunya adalah “Say” teori ini menitik beratkan pada aspek komunikasi yang terjadi dilingkungan pekerjaan, apabila seorang pegawai memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi maka dia akan secara konsisten melakukan obrolan positif dilingkungan kerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan pegawai beliau menyatakan tempat bekerjanya merupakan tempat yang nyaman dan tidak ada pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan contohnya mendata UMKM dilapangan serta tempat hiburan, tim media yang membuat konten promosi dan desain. Pimpinan humble dan tidak memberi tekanan yang tinggi pada pegawai akan tetapi dari pekerjaan yang diberikan masih ada saja pegawai yang terlambat datang ataupun memberikan tugasnya serta selalu ada laporan izin di hari bekerja. Pegawai mengatakan pimpinan merupakan seorang yang kharismatik dengan visi misi yang baik untuk membenahi kinerja organisasi dari dalam contohnya sekarang telah ada aplikasi absen berbasis android untuk memantau pergerakan pegawai dilapangan untuk menghindari adanya penyelewengan jam kerja, pemimpin juga memperhatikan karyawan secara individual dan berkolaborasi untuk meningkatkan hubungan pada pegawai serta motivasi kerja. Dari rangkuman ini didapatkan indikasi pegawai yang kurang engage dengan pekerjaannya.

Hasil observasi lapangan diatas ternyata tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Federman (2009) Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya memiliki 4 ciri yang meliputi Fokus menyelesaikan suatu tugas dan berlanjut pada tugas mendatang, Merasakan bahwa diri telah menjadi bagian dari suatu grup ataupun yang lebih besar daripada diri mereka sendiri, Mampu untuk tidak merasakan tekanan untuk membuat sebuah lonjakan pekerjaan, Bekerja dengan inovasi dan menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.(Mujiasih, 2012) Oleh karena itu, diantara faktor yang dapat meningkatkan engagement adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi. Kepemimpinan merupakan penggerak suatu organisasi dan menentukan perjalanannya, sehingga pemimpin

dapat memberikan dukungan dan memotivasi bawahannya di tempat kerja. (Yukl, 2006) hal ini juga didukung oleh pendapat Mujiasih dalam Tulisannya di dalam membangun *engagement*, peran pemimpin adalah dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen serta dapat mengurangi tingkat stress kerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi. (Mujiasih, 2012)

McBain (dalam Putra, 2021) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* ialah kepemimpinan yang berarti berarti komitmen manajemen dan konsistensi dalam pengawasan karyawan. Pemimpin dituntut memiliki keterampilan seperti teknik berkomunikasi, umpan balik, dan teknik evaluasi kerja.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Wulandari, 2013)

Bass (dalam Artha, 2013) mengemukakan bahwa terdapat 5 komponen kepemimpinan transformasional, diantaranya adalah *Atributed Charisma* (Pemimpin Karismatik), *Idelized influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirasional motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu). 5 Aspek diatas nantinya akan menjadi acuan untuk menjadialat ukur penelitian dikarenakan hasil wawancara sesuai dengan teori diatas tentang gaya kepemimpinan.

Berdasarkan Fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, hal inilah yang menjadi latar belakang ketertarikan penulis untuk mengangkat penelitian

dengan fokus kajian untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan *work engagement* dinas Pariwisata Kota Medan.

Mengacu ke latar belakang peneliti mendapatkan masalah melihat indikasi rendahnya *Work engagement* sekiranya perlu untuk mencari akar dari permasalahan penyebab rendahnya keterlibatan dalam suatu organisasi. Rendahnya tingkat *Work engagement* ini akan membawa dampak buruk bagi efektifitas organisasi. Rendahnya tingkat *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

1.2. Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian ini yaitu apakah ada “Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan *work engagement* pada pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui “Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan *work engagement* pada pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan”.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut “Ada hubungan positif antara persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Work engagement*”. Dengan asumsi semakin baik persepsi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat *Work engagement*, dan sebaliknya jika semakin buruk persepsi gaya kepemimpinan maka tingkat *Work engagement* yang

dilakukannya juga semakin rendah.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi :

1. Referensi untuk pengembangan ilmu yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi khususnya terhadap *work engagement* di Dinas Pariwisata kota Medan.
2. Sebagai bahan bacaan serta referensi untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan tajuk serupa.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat diimplementasikan pemerintah untuk mengetahui tingkat *work engagement* terhadap karyawan di dinas-dinas milik pemerintah
2. Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan yang ingin mengetahui *work engagement* karyawannya khususnya yang ingin melakukan peningkatan kinerja karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagement*

2.1.1. *Pengertian Work Engagement*

Penggunaan istilah *Engagement* yang artinya keterikatan dijelaskan oleh berbagai peneliti masih banyak terdapat perbedaan, yang biasanya Saks (2002) menyebutnya *Employee Engagement*, dan Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) menyebutnya sebagai *Work engagement*. *Work engagement* menuju ke hubungan karyawan pada pekerjaannya, sementara *Employee Engagement* mengacu pada hubungan karyawan dengan organisasinya. (Putri, 2020)

Keterlibatan didefinisikan sebagai penguasaan peran karyawan di tempat kerja di mana mereka berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja. Dimensi kognitif berkaitan dengan keyakinan karyawan tentang perusahaan, manajemen, dan kondisi kerja. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan karyawan, positif atau negatif, tentang organisasi dan para pemimpinnya. Sedangkan aspek material berkaitan dengan tenaga fisik yang dikeluarkan oleh pegawai selama menjalankan tugasnya. (Putri, 2020)

Work engagement merupakan energi untuk memacu karyawan meningkatkan kinerjanya ketingkat yang lebih tinggi, Energi ini datang dalam bentuk komitmen terhadap organisasi, *Work engagement* tanggung jawab dan

kebanggaan, lebih banyak komitmen (waktu dan tenaga), antusiasme dan minat, komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan. (Wellins, 2004)

Work engagement mencakup aspek psikologis dan fisik, menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level ini sangat dipengaruhi oleh tiga domain psikologis: makna, keamanan, dan kegunaan. Area ini mempengaruhi cara karyawan menerima dan memenuhi peran mereka di tempat kerja. Namun, meskipun Kahn mengusulkan model teoretis yang komprehensif tentang keberadaan mental, dia tidak mengusulkan untuk mengoperasionalkan struktur partisipasi ini. Lebih jauh lagi, model partisipasi Kahn belum diuji secara empiris di berbagai setting dan kelompok ahli lainnya, yang merupakan salah satu kekurangannya. (Kahn dalam Putri, 2020)

Keterikatan kerja adalah konsep motivasi di mana karyawan yang terlibat merasa termotivasi untuk berusaha memenuhi tantangan pekerjaan. Karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan, mengerahkan segenap hati mereka untuk bekerja. (Bakker A. d., 2010)

Work engagement adalah sesuatu yang positif terkait dengan perilaku kerja yang meliputi pemikiran tentang hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan kekuatan (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam bekerja. (Schaufeli, 2004)

Melihat dari definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli pada pengertian *work engagement*. Penelitian ini akan diacukan ke teori yang dicetuskan oleh Schaufelli (2004) yang mengatakan *Work engagement* adalah hal positif yang terkait dengan perilaku kerja yang meliputi pemikiran antara karyawan dengan pekerjaannya, hal ini ditandai dengan kekuatan (*vigor*) dan

dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) atau hanyut dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

2.1.2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Work engagement merupakan suatu hal yang memiliki nilai positif, hal ini ditandai dengan munculnya situasi kognitif yang bersemangat, dedikasi, dan *absorbs*. Dibawah ini Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker menjabarkan dimensi terkait yang ada dalam *work engagement* (Schaufeli, 2004), yaitu :

1. *Vigor* (kekuatan)

Ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat seseorang bekerja, kemauan untuk memberikan upaya yang baik saat bekerja, serta memiliki kegigihan untuk tetap bekerja dan bertahan dalam mengatasi berbagai kesulitan dalam bekerja.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dedikasi ditandai dengan rasa signifikansi untuk menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan, antusiasme, inspirasi dan kebanggan, serta tantangan dalam menghadapi situasi pekerjaan.

3. *Absorption*

Berkonsentrasi dan merasa asyik dalam mengerjakan tugas sehingga banyak waktu yang telah dilalui terasa begitu singkat sehingga seseorang mengalami kesulitan untuk dipisahkan dengan pekerjaannya, karyawan bekerja dengan begitu fokus dan serius. Apakah pekerjaan ini merupakan sumber inspirasi bagi dirinya ataupun pekerjaan tersebut

adalah hal yang menarik dirinya.

(Mujiasih, 2012) dalam penelitiannya menuturkan *Work engagement* memiliki 2 aspek utama yaitu :

1. *Work engagement* sebagai energi psikis. Karyawan mengalami pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Work engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan dan pendalaman (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga komitmen (*involvement*).
2. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku. Keterikatan kerja terlihat oleh orang lain sebagai perilaku di mana karyawan berpikir dan bekerja secara proaktif, karyawan yang terlibat tidak terikat oleh deskripsi pekerjaan, karyawan secara aktif mencari peluang untuk mengembangkan kemampuan mereka, dan karyawan tidak pernah menyerah bahkan dalam menghadapi hambatan atau situasi yang membingungkan.

Berdasarkan aspek-aspek *work engagement* yang telah diuraikan tersebut, Peneliti menjadikan penuturan dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker sebagai aspek utama dalam penelitian ini 3 perilaku utama yang dimaksud, yaitu: *vigor* yang ditandai dengan munculnya rasa semangat, *dedication* yang ditandai dengan adanya rasa antusias dan kebanggaan serta mampu menghadapi lika-liku pekerjaan, dan *absorption* yang ditandai dengan perilaku senang dan hanyut dalam melakukan sebuah pekerjaan.

2.1.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Seperti yang dikemukakan oleh McBain (dalam Putra, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* ialah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (*Organizational Culture factor*)

Salah satu faktor pendorong munculnya *work engagement* adalah budaya organisasi, meliputi visi dan misi perusahaan, nilai-nilai yang dianutnya, aturan kerja dan keseimbangan kerja, serta merek organisasi.

2. Kepemimpinan (*Leadership factor*)

Kepemimpinan disini berarti komitmen manajemen dan konsistensi dalam pengawasan karyawan. Selain itu, pemimpin dituntut memiliki keterampilan seperti teknik komunikasi, umpan balik, dan teknik evaluasi kinerja. Saat pimpinan bisa bermain peran dengan baik selaku pemimpin , maka akan menimbulkan hal baik pula dengan karyawan yang engaged ditempatnya bekerja.

3. Lingkungan Kerja (*Work Life Factor*)

Lingkungan kerja yang menerapkan keadilan, lingkungan kerja yang melibatkan karyawannya dalam musyawarah ataupun mengambil keputusan, serta lingkungan pekerjaan yang memperhatikan dengan baik keseimbangan kerja dan kehidupan sosial karyawan akan mendukung terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk memicu timbulnya *work engagement*.

Menurut Lockwood (2007) *Engagement* ialah konsep yang kompleks dikarenakan di pengaruhi oleh banyak faktor seperti, budaya di instansi terkait

dalam bekerja, komunikasi instansi pemerintah, gaya kepemimpinan yang menginspirasi timbulnya kepercayaan dan rasa hormat, kepemimpinan yang ditunjukkan dan reputasi perusahaan tersebut, serta karakteristik kelembagaan terkait, seperti integritas, komunikasi, dan inovasi budaya yang baik.(Mujiasih, 2012)

Faktor yang mempengaruhi *work engagement* secara beruntun ada 10 hal (Bimantari, 2015), yaitu :

1. Senior manajemen yang memperhatikan keadaan karyawan
2. Pekerjaan yang menantang
3. Kewenangan untuk mengambil keputusan
4. Perusahaan ataupun organisasi yang fokus terhadap kepuasan konsumen
5. Adanya peluang besar untuk berkarir
6. Reputasi dari perusahaan ataupun organisasi
7. Regu kerja yang kompak dan saling membantu
8. Kepemilikan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang hebat
9. Diberinya hak atas kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan.
10. Visi dan misi perusahaan yang disampaikan senior manajemen disampaikan dengan jelas terkait target jangka Panjang perusahaan.

Berdasarkan penuturan ahli diatas, banyak hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi *work engagement* seorang karyawan terhadap

pekerjaannya seperti Budaya organisasi yang meliputi visi misi yang menjadi target perusahaan dan nilai apa yang dianut didalamnya termasuk Kepemimpinan yang harus memiliki keahlian komunikasi dan evaluasi yang diperlukan untuk memperhatikan keadaan kinerja karyawannya, Serta kualitas Sumber daya pekerja sangat penting untuk menjadi factor yang mempengaruhi *work engagement* mulai dari bagaimana kebiasaan kerjanya dari segi individu dan organisasi yang membentuk lingkungan bekerja.

2.1.4. Ciri-Ciri *Work Engagement*

Karyawan dengan *work engagement* terhadap perusahaan ataupun organisasi tempatnya bernaung memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pernyataan telah dikemukakan oleh para ahli tentang karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi, diantaranya seperti yang diungkapkan Federman (2009). (Mujiasih, 2012) ialah:

1. Fokus menyelesaikan suatu tugas dan berlanjut pada tugas mendatang.
2. Merasakan bahwa diri telah menjadi bagian dari suatu grup ataupun yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
3. Mampu untuk tidak merasakan tekanan untuk membuat sebuah lonjakan pekerjaan.
4. Bekerja dengan inovasi dan menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

Karyawan yang menunjukkan *work engagement* yang tinggi secara intens menunjukkan tiga perilaku umum, dimana perilaku tersebut disebut sebagai :

1. *Say*, selalu berbicara positif kepada rekan kerja, calon karyawan, dan pelanggan tentang organisasi tempat dia bekerja.
2. *Stay*, memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja daripada kemungkinan bekerja untuk organisasi lain.
3. *Strive*, memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi. (Malau, 2022)

Berdasarkan pendapat ahli dari beberapa literatur diatas terkait dengan ciri-ciri *work engagement* maka bisa ditarik benang merah bahwa ciri-ciri dari keterlibatan kerja mencakup focus dalam menyiapkan suatu pekerjaan, merasakan diri adalah bagian dari sebuah kelompok, mampu untuk menghadapi tekanan kerja, bekerja dalam inovasi dan selalu berbicara positif, serta memiliki loyalitas dalam memberi waktu yang lebih ke pekerjaan.

2.2. Gaya Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam berorganisasi tidak luput dari yang namanya seorang pemimpin, setiap pemimpin memiliki gayanya masing-masing. Kepemimpinan ialah upaya mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. (Fajari, 2021) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan, membimbing dan mempengaruhi cara berpikir dan cara kerja setiap individu anggota untuk bertindak secara mandiri, terutama dalam mengambil keputusan yang berpihak pada percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Wahyudi, 2017)

Dari pengertian kepemimpinan di atas dapat diperjelas bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memiliki ciri-ciri tertentu untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. gaya kepemimpinan Ini adalah metode yang digunakan oleh pemimpin untuk Berinteraksi dengan bawahan. (Yulianita, 2017)

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah model fungsional umum seorang pemimpin untuk membimbing bawahan yang dipimpinnya, yang membawa sifat dominan dalam dirinya, untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kharisma, memberikan visi dan misi, menciptakan rasa bangga, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan.
2. Inspirasi, komunikasikan harapan yang tinggi, gunakan simbol untuk memfokuskan upaya, dan ungkapkan tujuan penting dengan cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual, dapat menunjukkan kecerdasan, rasionalitas, dan kehati-hatian dalam pemecahan masalah.
4. Memperhatikan staf secara individual, dapat menunjukkan kepedulian pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih,

menasihati.

Kemampuan pemimpin untuk mengubah sistem nilai bawahan guna mencapai tujuan yang diperoleh melalui pengembangan salah satu atau semua faktor kepemimpinan transformasional, ialah:

1. *Idealized influence*

Merupakan tingkah laku (*behavior*) yang berusaha mendorong karyawan untuk menjadikan pemimpinnya sebagai panutan (*role model*).

2. *Inspirational motivation*

Berupa komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memotivasi semangat kerja bawahan.

3. *Intellectual stimulation*

Ini adalah perilaku yang berusaha mendorong perhatian dan kesadaran bawahan terhadap masalah yang mereka hadapi.

4. *Individualized consideration*

Mengarah pada pemahaman dan ketertarikan pemimpin terhadap kapabilitas masing-masing bawahnya. Pemimpin memiliki asumsi bawahnya merupakan asset organisasi. (Silitonga, 2023)

Berdasarkan uraian di atas banyak faktor yang mempengaruhi seorang pemimpin dalam berperilaku mulai dari charisma yang merupakan bentuk dari kepercayaan pemimpin untuk dijadikan sumber inspirasi bawahan, serta sosok yang tidak hanya sebagai motivator tetapi dibutuhkan pemimpin yang cerdas serta memiliki kepedulian terhadap bawahnya.

2.2.3. Aspek Gaya Kepemimpinan

Mengemukakan 5 aspek kepemimpinan tranformational, (Artha, 2013) yaitu :

1. *Atributed Charisma*

Pemimpin karismatik menunjukkan visi, keterampilan, kemampuan, dan tindakan yang menempatkan kepentingan organisasi dan orang lain di atas kepentingan pribadi.

2. *Idealized Influence*

Pemimpin berusaha untuk mempengaruhi bawahan melalui komunikasi langsung, menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen, dan keyakinan dan bertekad untuk mencapai tujuan dan mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari setiap keputusan yang dibuat.

3. *Inspirational Motivation*

Pemimpin bertindak dengan cara yang memotivasi dan menginspirasi bawahan dengan memberi makna, keterlibatan, dan tantangan terhadap tugas bawahan.

4. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin mencoba untuk mendorong bawahan mereka untuk merefleksikan cara mereka bekerja dan menemukan cara kerja baru dalam kinerja tugas mereka.

5. *Individualized Consideration*

Pemimpin berusaha memperhatikan bawahan dan menghargai sikap

bawahan terhadap organisasi.

Dalam tulisannya (Kartono, 2017) mengemukakan indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif sebelum Anda dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan adalah tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya penggerak yang membuat seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya (berupa pengalaman atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan untuk memenuhi kewajibannya. dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kemampuan untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau gagasan kepada orang lain dengan maksud agar orang lain memahami apa yang dimaksud dengan benar, langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Menendalikan Bawahan

Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan atau jabatan pribadi secara efektif dan tepat.

5. Tanggung Jawab

Pemimpin harus bertanggung jawab terhadap bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban yang mengikat untuk memikul, memikul tanggung jawab dan memikul segala sesuatu atau memberi tanggung jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosi

Kemampuan mengendalikan emosi sangat penting untuk kesuksesan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, maka akan semakin mudah bagi kita untuk mencapai kebahagiaan.

Melihat aspek-aspek kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin karismatik menunjukkan visi, pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan melalui komunikasi langsung, pemimpin bertindak dengan motivasi, pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dalam penyelesaiannya. Tugas, pemimpin berusaha memperhatikan.

2.2.4. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan

Dalam tulisannya Bass mengidentifikasi tiga ciri gaya kepemimpinan yaitu; karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian individual (Bass, 2019)

1. Kharismatik

Pemimpin harus memiliki integritas perilaku atau kesadaran akan kesesuaian antara perkataan dan tindakan. Pemimpin harus memberi contoh dan memberi contoh positif dalam sikap, pencapaian, dan komitmen kepada anggota atau pengikutnya.

2. Inspirasional

Pemimpin inspirasional didefinisikan oleh Bass sebagai sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan visi yang menarik, mampu menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya pengikut dan mencontohkan perilaku yang sesuai. Pemimpin yang inspiratif mampu memberikan wawasan tentang apa yang mungkin dan bagaimana mencapainya.

3. Stimulasi intelektual

Melalui stimulasi intelektual, kreativitas para anggota dipacu, mendorong mereka menemukan solusi untuk memecahkan masalah lama dengan cakrawala baru.

4. Perhatian secara individual

Pemimpin meletakkan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berhasil dan berkembang dengan bertindak sebagai pelatih atau konselor (Yukl, 2009). Perhatian yang diarahkan kepada individu ditunjukkan oleh pemimpin dengan memberikan dukungan dalam memperlakukan anggota secara individu. Dengan demikian pemimpin dapat melihat perbedaan anggota, sehingga dapat menangani anggota sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Mentoring adalah bentuk perhatian individu yang ditunjukkan melalui tindakan penyuluhan, nasehat dan bimbingan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada anggotanya.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya

kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

2. Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan jika ciri-ciri gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai hal yang secara garis besar pemimpin itu ditandai dengan adanya integrasi sebagai pemimpin yang berkharisma, inspirasional, berintelektual khususnya dalam memecahkan masalah serta mampu memerhatikan bawahannya secara individu untuk mendorong kemampuan dari karyawan.

2.3. Karyawan

2.3.1. Pengertian karyawan

Karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan energi) dan menerima

penghargaan yang jumlahnya sudah ditentukan sebelumnya mereka berkewajiban serta terlibat untuk melakukan tugas yang diberikan dan memiliki hak atas remunerasi sesuai dengan kontrak yang disepakati. (Hasibuan, 2007)

Karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar karyawan dapat menunjukkan kinerja yang tinggi, mereka harus memiliki kemauan yang tinggi, kemampuan atau keterampilan individu, dan lingkungan yang kondusif untuk bekerja. (Dhita, 2014)

Karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur. (Maya, S. R. 2020) Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mekemukakan bahwa karyawan ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, sebagainya) dengan mendapat gaji (upah) (KBBI, 2022)

Berdasarkan pernyataan diatas, diketahui bahwasannya karyawan merupakan seorang pekerja yang melakukan pekerjaan untuk sebuah lembaga dengan menerima upah atas apa yang telah dikerjakannya dalam lembaga tersebut.

2.3.2. Karakteristik Karyawan

Dalam aset kekayaan perusahaan terdapat yang namanya karyawan, didalam penelitiannya (Shari, 2015) mengemukakan karakteristik karyawan yang baik adalah:

1. Komunikator yang baik. Karyawan yang merupakan komunikator yang baik dan dapat mengekspresikan diri dengan jelas baik secara lisan maupun tertulis sangat disukai. Komunikasi yang tidak tepat dan tidak tepat antar karyawan berdampak negatif bagi perusahaan. Dalam organisasi seperti perusahaan, komunikasi merupakan poin penting yang harus selalu dijaga dan dipelihara.
2. Pekerja keras. Tidak mudah mendapat karyawan yang pekerja keras. Seseorang yang mengatakan dirinya pekerja keras, sebenarnya dia tidak selalu bekerja keras saat jam kerja. Oleh karena itu, ingatkan selalu diri kalian tentang pentingnya bekerja keras sebagai karyawan.
3. Mudah beradaptasi dan mampu belajar dengan baik. Karyawan yang baik, tahu bagaimana harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, bersedia mempelajari hal-hal baru dan melakukan yang terbaik dalam setia perubahan serta cenderung menjadi pemain terbaik dalam organisasi apapun. Karyawan yang selalu mau belajar biasanya memiliki banyak kemampuan dan pengetahuan yang luas. Selain itu, kemampuannya dalam beradaptasi dengan baik di lingkungan baru membuat ia menjadi pribadi yang supel dimata banyak orang.
4. Optimis dan selalu memotivasi diri. Seorang karyawan yang baik. Tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang lebih tinggi. Dia juga siap bekerja diluar tugasnya sehari-hari yang berkaitan dengan pemecahan masalah perusahaan atau pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan ini selalu bersikap optimis dan percaya diri, selalu memotivasi dirinya untuk menjadi lebih baik agar bisa

memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

5. Mampu bekerja secara tim. Sebuah perusahaan sebuah organisasi besar yang terdiri dari beberapa bagian atau divisi. Setiap divisi terdiri dari beberapa orang yang disebut dengan tim. Karyawan yang baik, akan mampu membawa diri dalam tim dan mampu bekerja sama dengan baik dengan timnya untuk memajukan perusahaannya.
6. Membantu orang lain. Setiap karyawan akan menghargai uluran tangan karyawan lainnya jika ia sedang membutuhkan bantuan. Jadi, jangan ragu memberikan bantuan kepada orang lain. Hal ini akan menjalin hubungan persahabatan dengan rekan kerja menjaga kondisi kantor yang nyaman dan baik. Sikap karyawan yang helpful pada waktunya akan dihargai oleh pemimpin dan rekan kerja.
7. Jujur. Seorang karyawan yang baik adalah yang jujur terhadap pekerjaannya dan karena sesamanya. Mereka cukup kritis dan bersedia menerima saran dan kritikan karena menganggap bahwa hal itu sangat penting untuk menjadi pembelajaran yang baik. Karyawan yang jujur sangat jarang dan banyak sekali dicari oleh perusahaan. Jadi, tanamkan kejujuran pada diri agar setiap apapun yang dilakukan menjadi berkah.
8. Sopan dan beretika. Menjadi ramah dan sopan tidak akan merugikan. Karyawan yang baik tentu akan menyambut rekan kerja mereka dengan sebuah sapaan hangat, 'selamat pagi', mengatakan hal-hal yang sopan seperti, 'terima kasih' dan 'silahkan', diikuti dengan senyuman bersahabat. Hal tersebut mungkin tampak sepele, namun membuat karyawan justru merasa lebih dihargai. Seorang karyawan yang baik

juga mengikuti kebijakan perusahaan dan bisa mengilhami orang lain untuk melakukan hal yang sama. Ada aturan kerja yang dibuat dan harus diikuti. Ada sopan santun di setiap tempat yang harus dijaga

9. Disiplin dan tepat waktu. Setiap atasan menyukai karyawan yang disiplin dan tepat waktu. Waktu adalah uang. Kedatangan yang terlambat, liburan yang tidak perlu, penundaan, dan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja membuang-buang uang untuk perusahaan yang mempekerjakan karyawan seperti itu.

10. Hormati privasi karyawan lain. Karyawan harus selalu ingat bahwa dia datang ke kantor untuk menciptakan karier. Jangan menyebarkan gosip atau gosip kantor. Karyawan yang baik menghormati privasi rekan kerja dan menjaga serta melindungi kerahasiaan bisnis perusahaan atau perusahaan. Ketika seseorang menghormati orang lain, orang lain juga menghormatinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa Karyawan yang baik adalah karyawan yang menghargai karyawan lain, menghargai privasi karyawan lain, bekerja dengan tekun, disiplin dalam bekerja, mampu bekerja dalam tim, serta jujur dan mau terus belajar untuk menjadi karyawan yang lebih baik yang ditandai dengan karyawan yang baik.

2.3.3. *Work Engagement* pada Karyawan

Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan peran karyawan sendiri di tempat kerja di mana mereka berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan

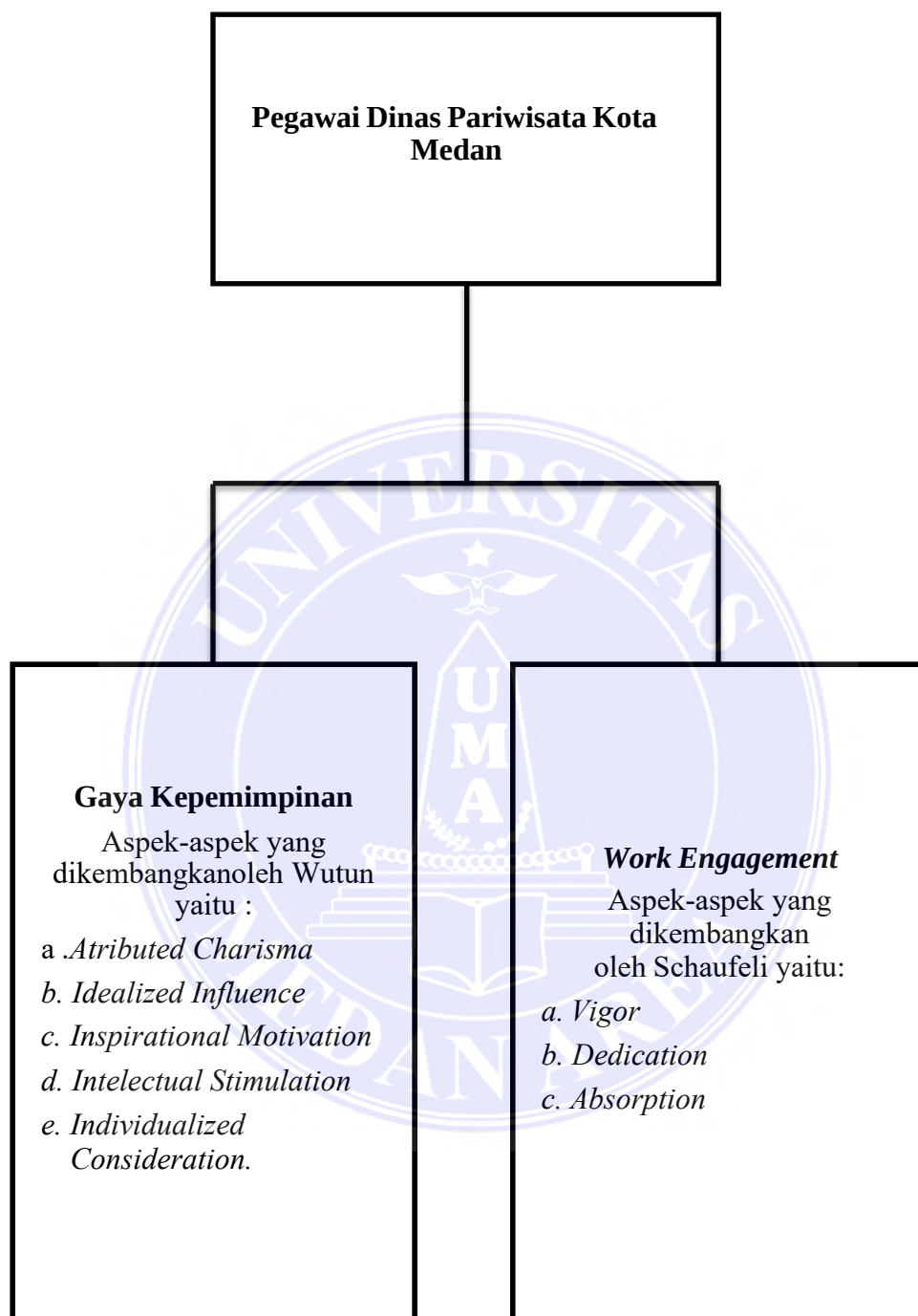
emosional selama kinerja. Dimensi kognitif berkaitan dengan keyakinan karyawan tentang perusahaan, manajemen, dan kondisi kerja. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan karyawan, positif atau negatif, tentang sebuah organisasi dan para pemimpinnya. Sementara aspek fisik berkaitan dengan energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan selama menjalankan tugasnya.

Kahn (dalam Saks, 2006) menyatakan bahwa *engagement* berarti hadir secara psikologis ketika menjalankan dan menjalankan peran dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, Rothbard (dalam Saks, 2006) juga menyatakan bahwa *engagement* merupakan entitas psikologis yang mencakup dua komponen kunci: perhatian dan penyerapan. Perhatian mengacu pada kemampuan kognitif dan waktu yang dihabiskan untuk memikirkan peran seseorang dalam sebuah organisasi, dan penyerapan mengacu pada keterikatan karyawan pada pekerjaan mereka dan fokus pada peran mereka dalam sebuah organisasi.

Work engagement adalah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan keadaan pikiran yang terhubung dengan pekerjaan, yang ditandai dengan kekuatan (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam bekerja. (Schaufeli, 2004)

Berdasarkan *statement* dari penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti memutuskan penelitian ini mengacu pada teori yang telah di kemukakan oleh schaufelli (2004) yang isinya ialah *Work engagement* adalah sesuatu yang positif terkait dengan perilaku kerja yang meliputi pemikiran tentang hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan kekuatan (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*).

2.4. Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 juni 2023 sampai dengan tanggal 26 Juli 2023, pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Pegawai yang ikut penelitian ini adalah Pegawai yang sudah bekerja dengan lama 5 tahun.

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini bertempat di Dinas Pariwisata Kota Medan dengan subjeknya merupakan Pegawai kontrak pada dinas tersebut, yang sudah bekerja dengan lama minimal 5 tahun.

Dinas Pariwisata terletak di Jl. Prof. H. M. Yamin No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20232. Dinas Pariwisata Kota Medan dibentuk pada tahun 1991.

3.2. Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang berupa skala dari variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Work Engagement yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Bahan yang digunakan pada penelitian ini berupa kuisioner berbentuk form online dari Google.

3.3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif yang menampilkan hasil berbentuk angka. Menurut Frankel dan Wallen (2008), penelitian korelasional ialah suatu penelitian yang dilakukan guna untuk melihat hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel bahkan lebih tanpa adanya usaha untuk mempengaruhi variable tersebut sehingga tidak adanya manipulasi kepada variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dikarenakan peneliti ingin mengetahui “Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan work engagement pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan”.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016), data penelitian adalah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2004), skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian. Sedangkan menurut Azwar (2011), skala yaitu berupa indikator-indikator perilaku yang dihimpun guna pengungkapan data bukan faktual. Pengukuran skala bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *work engagement*.

Subjek dalam penelitian ini akan memilih suatu jawaban yang dapat menggambarkan dirinya atau yang paling mendekati dirinya. Skala yang digunakan disini adalah tipe skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Pernyataan yang digunakan bersifat langsung dan tertutup. Bersifat langsung karna di isi langsung oleh responden atau tidak dapat diwakili. Bersifat tertutup karena pertanyaan yang disusun oleh peneliti mempunyai jawaban yang telah diberikan.

Adapun skala yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah :

a. Skala Work Engagement

Skala ini bertujuan untuk mengukur *work engagement* dari subjek penelitian. Skala *work engagement* berdasarkan aspek menurut Schaufeli (2004) yaitu : *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pertanyaan favourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pertanyaan unfavourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai

b. Skala Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki lima aspek, (Artha, 2013) yaitu :

1. *Attributed Charisma*
2. *Idealized Influence*
3. *Inspirational Motivation*
4. *Intellectual Stimulation*
5. *Individualized Consideration*

Kedua 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.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

3.5. Metode Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabilitas. Adapun pengertian validitas dan reliabel adalah sebagai berikut:

a. Validitas

Azwar (2000) mendefinisikan validitas tes atau validitas alat ukur adalah sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur, artinya derajat fungsi mengukurnya suatu tes atau derajat kecermatan suatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*). Validitas isi menunjukkan kepada sejauh mana item-item yang dilihat dari isinya dapat mampu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Ukuran sejauh mana ini ditentukan berdasar derajat representatifnya alat ukur itu bagi isi hal yang akan diukur.

b. Uji Reabilitas

Menurut Azwar (2000) Pengujian reliabilitas terhadap hasil ukur skala dilakukan apabila item-item yang terpilih lewat prosedur analisis item telah dikompilasi menjadi satu. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

Penghitungan daya beda item dan koefisien reliabilitas dalam uji coba ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS *version 20.0 For Windows*. Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Alpha Cronbach's*.

3.6. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang bersifat interval atau rasio. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan analisis data SPSS versi 21.

Sebelum hipotesis di uji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

3.7. Populasi dan Sampel

3.7.1. Populasi penelitian

Populasi adalah objek dari keseluruhan penelitian, atau subjek yang akan diteliti. (Notoatmodjo, 2012). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang terdiri dari orang, hewan, benda, pertumbuhan, peristiwa, gejala atau hasil uji sebagai sumber data yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam penelitian yang dilakukan. Hadari Nawawi (dalam Hidayat, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 135 Pegawai.

3.7.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi (Sugiyono, 2016). Besar anggota harus dihitung berdasarkan teknik- teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian adalah sensus atau sampling jenuh (total sampling). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 135 orang.

3.8. Prosedur Kerja

3.8.1. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dimulai terlebih dahulu dilakukan persiapan yang bersangkutan dengan administrasi penelitian, yaitu dengan meminta izin penelitian untuk pengambilan data kepada pihak Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area untuk melakukan penelitian pada Dinas Pariwisata Kota Medan sehingga dikeluarkannya surat izin penelitian oleh pihak Fakultas pada tanggal 19 Juni 2023 dengan nomor 1388/FPSI/01.10/VI/2023. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dengan menghubungi pihak Dinas Pariwisata kota Medan guna meminta kesediaan untuk dilakukannya penelitian. Setelah didapati persetujuan untuk melakukan penelitian di Dinas Pariwisata Kota Medan barulah peneliti mengurus surat penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan berupa skala kecerdasan emosi dan skala quarter life crisis yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek kedua variabel.

3.8.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 26 Juni 2023 hingga penyelesaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji keberlakuan data penelitian pada saat uji coba agar dapat digunakan sebagai data penelitian sebenarnya. Dengan demikian, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian uji coba terpakai, di mana data yang telah diambil dalam skala uji coba akan digunakan kembali sebagai data untuk pengujian hipotesis.

Data subjek telah diambil oleh peneliti sebelumnya untuk memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, peneliti memberikan instruksi kepada subjek mengenai cara mengisi item dan mengisi biodata. Kuesioner yang telah disiapkan kemudian disebarkan kepada sampel yang telah

memenuhi karakteristik yang ditentukan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, ditemukan bahwa didapati adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Hasil ini didukung oleh koefisien korelasi $r^{xy} = 0,867$, dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$).
2. Berdasarkan hasil analisis, koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,751$. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 75,1% terhadap *work engagement*.
3. Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformational memiliki tingkat yang baik. Selain itu, *work engagement* juga memiliki tingkat yang tinggi.

5.2. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi

diharapkan dapat mempertahankan hal tersebut dengan menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, mereka dapat mencapai keinginan untuk bekerja secara maksimal dan memiliki dorongan yang lebih besar untuk memajukan organisasi.

2. Saran Kepada Tempat Penelitian

Sebagai upaya untuk menjaga kualitas *work engagement* yang sudah baik pada pegawai, organisasi dapat melakukan upaya dalam beberapa aspek. Salah satunya adalah memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk belajar hal-hal baru dan mengembangkan bakat yang dimiliki melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, serta memberikan pelatihan-pelatihan untuk pegawai agar tetap berkompeten pada bidang pekerjaannya.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Di masa mendatang, diharapkan peneliti dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor dan dimensi yang berhubungan dengan *work engagement*. Hal ini meliputi budaya organisasi, iklim organisasi, dan lingkungan kerja organisasi yang juga mempengaruhi *work engagement* namun tidak diungkapkan dalam penelitian ini, serta melakukan pengawasan dalam pengambilan data lapangan diperuntukkan agar tidak terjadi indikasi *fakin good* saat pengisian jawaban dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia D., D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan *Work engagement*. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 187-195.
- Artha, M. F. (2013). Peran Kepemimpinan Transformasi Dengan Komitmen Organisasi Di Bca Kota Malang.
- Arviyendi, Y. (2020). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan *Work engagement* Pada Pegawai Dinas Dukcapil. 12-13.
- Bakker, A. &. (2008). Towards A Model Of *Work engagement*. *Career Development International*, 209-223.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidance-Based Model. *Current Directions In Psychological Science*, 265-269.
- Bakker, A. D. (2010). *Work engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press.
- Bass, B. A. (2019). *Multifactor Leadership Questionnaire*. California: Mind Garden, Inc.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh Job Demands, Personal Resources, Dan Jenis Kelamin Terhadap *Work engagement*. 15-16.
- Dewi, W. L. (2014). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan *Work engagement* Pada Pegawai Pelaksana Perum Perhutani Kbm Sar Wil Ii Cepu. *Jurnal Empati*, 619-628.
- Dhita, A. (2014). Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Komitmen Karyawan Pada Pt. Bank Bri Persero Tbk. Cabang Sisingamangaraja. *Universitas Medan Area : Psikologi Industri Dan Organisasi*.
- Fajari, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi. 19.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Hasibuan, D. H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Cv. Haji Masagung.
- Hidayat, A. (2012). *Populasi Adalah Seluruh Subjek Penelitian. Dan Sampel Adalah Sebagian*. Retrieved From Statistikian.Com: <https://www.Statistikian.Com/2012/10/Pengertian-Populasi-Dan-Sampel.Html>
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Pt. Rajawali.

- Kbbi. (2022, 10 23). *Karyawan*. Retrieved From Kbbi Daring: [Https://Kbbi.Kemdikbud.Go.Id/Entri/Karyawan](https://Kbbi.Kemdikbud.Go.Id/Entri/Karyawan)
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. . Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malau, J. B. (2022). Gambaran Yang Mempengaruhi *Work engagement* Pada Karyawan Di Dinas Esdm Provinsi Sumatera Utara. *Medan Area University Repository (Skripsi)*, 10.
- Maya, S. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Pada Kinerja. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, 71.
- Mujiasih, E. D. (2012). Meningkatkan *Work engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Notoatmodjo. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra, R. G. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan *Work engagement* Pada Karyawan Pt. Mandau Adista Swastika. 16-17.
- Putri, R. S. (2020). Hubungan *Work engagement* Dengan Kinerja Karyawan Pt. Romindo Cabang Medan. 18-19.
- Riadi, M. (2021, Januari 15). *Work engagement (Pengertian, Aspek, Ciri Dan Faktor Yang Mempengaruhi)*. Retrieved From [Kajianpustaka.Com](https://www.kajianpustaka.com): [Https://Www.Kajianpustaka.Com/2021/01/Work-Engagement.Html](https://www.kajianpustaka.com/2021/01/Work-Engagement.Html)
- Rosady, A. (2017). Psychosocial Safety Climate Dan Work. *Universitas Islam Indonesia*, 14.
- Schaufeli, W. D. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*.
- Shari, W. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Di Medan. *Universitas Medan Area.Skripsi*.
- Silitonga, V. P. (2023). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Pln Sidikalang.
- Wahyudi, D. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.
- Wellins, R. &. (2004). *Creating A Culture For Engagement*.
- Wulandari, S. N. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan *Work engagement* Pada Karyawan Pt. Dua Kelinci Pati. *Jurnal Empati*, 2(3), 539-584.
- Yukl, G. (2006). *Leadership In Organizations Sixth Edition*. New Jersey: Pearson Education,.
- Yulianita, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo. 29.

Yunita, M. M. (2019). Gambaran Motivasi Kerja Dan *Work engagement* Ditinjau Dari Urutan Kelahiran Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 10(01), 36-44.





LAMPIRAN 1
ALAT UKUR

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami sebagai seorang karyawan, dengan cara memberi tanda centang di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan.				
2.	Pimpinan kami tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik				
3.	Pemimpin menghargai prestasi yang saya miliki				
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan tidak mendorong karyawan untuk memiliki kreativitas				
5.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.				
6.	Pimpinan kurang inovatif dalam menyelesaikan masalah				
7.	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.				
8.	Pimpinan tidak memberikan petunjuk pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan				
9.	Pemimpin memberikan contoh untuk tetap berprestasi di kantor kepada pegawai				
10.	Pimpinan tidak berupaya dalam meningkatkan pengembangan diri karyawan				
11.	Pemimpin senantiasa bersedia menasehati saya				
12.	Pimpinan saya kurang mampu memberikan teladan ditempat kerja				
13.	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.				
14.	Pemimpin kurang mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja				
15.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan.				
16.	Pemimpin tidak pernah memberikan nasehat kepada saya				
17.	Pemimpin senantiasa memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.				
18.	Pimpinan tidak memberikan contoh untuk bisa berprestasi kepada saya				

19.	Atasan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.				
20.	Atasan mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
21.	Saya meyakini diri sendiri bisa bekerja tanpa di dukung pimpinan				
22.	Pimpinan tidak mampu menumbuhkan rasa kepercayaan diri kepada saya				
23.	Pemimpin tidak memberi apresiasi pada karyawan yang berprestasi				
24.	Pemimpin saya mampu menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.				
25.	Pemimpin memperlakukan pegawai secara tidak layak				
26.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.				
27.	Pimpinan tidak memberikan contoh pada saya cara menghadapi masalah				
28.	Pemimpin memperlakukan pegawai seperti keluarga				
29.	Pimpinan menghindari keluhan yang disampaikan pegawai				
30.	Pimpinan selalu memberi pedoman untuk menghadapi masalah kepada pegawai				
31.	Pemimpin mendengarkan keluhan karyawan, lalu memberikan masukan				
32.	Pemimpin tidak mampu membuat saya antusias menyelesaikan pekerjaan				

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami sebagai seorang karyawan, dengan cara memberi tanda centang di kolom yang tepat.

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja				
2	Saya senantiasa bersemangat saat ditempat kerja				
3	Saya merasa tidak nyaman jika ada pekerjaan yang belum selesai				
4	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan				
5	Saya mampu untuk tidak cepat lelah dalam bekerja				
6	Jika ada pekerjaan lembur saya selalu bekerja dengan senang hati.				
7	Saya menyukai tantangan dalam bekerja				
8	Saya mampu menikmati setiap pekerjaan yang diberikan				
9	Setiap kali melakukan pekerjaan,saya merasa tidak memiliki arti dan tujuan				
10	Saya berusaha sekuat mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan				
11	Saya sering menunda pekerjaan				
12	Saya merasa bangga setiap kali melakukan pekerjaan				
13	saya mampu menikmati suasana dalam melakukan pekerjaan				
14	Saya tidak puas dengan hasil pekerjaan yang diberikan				
15	Walaupun mengalami kesulitan, saya tetap tekun dalam bekerja				

16	Ketika bekerja saya mudah merasa jenuh				
17	Saya mudah sekali lalai dalam melakukan pekerjaan di kantor				
18	Saya tidak suka dengan pekerjaan yang diberikan atasan				
19	Ketika melakukan pekerjaan saya mudah menyerah				
20	Pekerjaan yang saya jalani dapat memberikan inspirasi				
21	Ketika bekerja, saya sering menunda pekerjaan				
22	Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu merasa pesimis				
23	Saya kurang puas dengan hasil kerja saya				
24	Saya ceroboh saat bekerja				
25	Saya mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
26	Pekerjaan yang dikerjakan terasa membosankan untuk saya				



LAMPIRAN 2

DATA MENTAH PENELITIAN

No	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	Total	
1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	114	
2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	112	
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
6	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	112	
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
8	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
10	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	109	
11	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
12	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	112	
13	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
14	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
15	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	120
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
17	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
19	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
20	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	110	
21	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
23	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	117	

24	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	108		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128		
27	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	68	
28	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	61	
29	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	54	
30	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	71	
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	123	
32	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
33	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	110	
34	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	115	
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	120	
36	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	113
37	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	51	
38	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	51	
39	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	108	
40	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	109	
41	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	57	
42	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	107	
43	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	111	
44	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	108	
45	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	
46	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	112	
47	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	108	

48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	107
49	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	112
50	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	107
51	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	107
52	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	108
53	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	108
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
55	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	108
56	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	99
57	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	108
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	122
59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
60	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
61	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	113
62	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
63	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	78
64	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	118
66	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	100
67	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	109	
68	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	77	
69	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	126	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125

72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	65
73	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
74	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	124
75	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	63
76	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	46
77	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	44
78	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	108
79	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	108
80	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	49
81	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	47
82	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
83	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	109
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	94
85	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	114

No	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	Total
1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	94
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	91
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
6	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	91
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
8	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
10	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	91
11	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
12	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	91
13	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
14	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
15	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	95
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
17	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
20	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	4	4	3	4	4	2	83
21	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	95

24	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
27	4	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	64
28	1	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	49
29	1	1	2	4	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	53
30	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	51
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
33	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
34	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90
35	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	101
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
37	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	44
38	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	43
39	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	81
40	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	83
41	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	50
42	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	83
43	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	89
44	4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	85
45	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	87
46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
47	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	87

48	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	89
49	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	88
50	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	89
51	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
52	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	86
53	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	89
54	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	93
55	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	89
56	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	81
57	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	89
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	94
59	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	95
60	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	84
61	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	88
62	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	78
63	2	2	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	68
64	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	94
65	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	97
66	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	84
67	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	93
68	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	60
69	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	82
70	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
71	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100

72	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
73	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	83
74	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
75	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	44
76	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	42
77	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	52
78	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	91
79	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87
80	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	41
81	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	45
82	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	98
83	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	1	3	4	3	3	4	4	78
84	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	86
85	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	90

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA

Reliability

SCALE : Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
GK1	3.18	.743	85
GK2	3.44	.879	85
GK3	3.27	.878	85
GK4	3.34	.880	85
GK5	3.29	.974	85
GK6	3.14	.953	85
GK7	3.31	.873	85
GK8	3.16	.911	85
GK9	3.28	.921	85
GK10	3.29	.961	85
GK11	3.42	.850	85
GK12	3.22	.777	85
GK13	3.13	.828	85
GK14	3.16	.705	85
GK15	3.24	.826	85
GK16	3.21	.773	85
GK17	3.24	.734	85
GK18	3.12	.931	85
GK19	3.38	.845	85
GK20	3.11	.913	85
GK21	2.88	.905	85
GK22	3.15	.794	85
GK23	3.46	.853	85
GK24	3.06	.807	85
GK25	3.54	.839	85
GK26	3.18	.889	85
GK27	3.04	.808	85
GK28	3.11	.772	85
GK29	3.16	.800	85
GK30	3.06	.836	85
GK31	3.27	.762	85
GK32	3.32	.876	85

Item-Total Statistics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	99.98	477.404	.842	.885
GK2	99.72	474.229	.791	.885
GK3	99.88	471.676	.861	.884
GK4	99.81	472.583	.834	.885
GK5	99.86	468.766	.843	.885
GK6	100.01	467.797	.887	.884
GK7	99.85	473.822	.807	.885
GK8	99.99	472.845	.798	.885
GK9	99.87	472.971	.785	.885
GK10	99.86	469.385	.839	.885
GK11	99.73	477.866	.718	.885
GK12	99.93	478.043	.783	.885
GK13	100.02	473.952	.850	.884
GK14	99.99	483.083	.701	.885
GK15	99.92	473.838	.855	.884
GK16	99.94	478.246	.782	.885
GK17	99.92	480.576	.250	.885
GK18	100.04	473.915	.752	.885
GK19	99.78	474.342	.821	.885
GK20	100.05	472.260	.811	.885
GK21	100.27	469.771	.884	.884
GK22	100.00	475.548	.840	.885
GK23	99.69	472.405	.867	.884
GK24	100.09	474.848	.847	.884
GK25	99.61	473.359	.855	.884
GK26	99.98	471.047	.867	.884
GK27	100.12	476.581	.794	.885
GK28	100.05	476.045	.850	.885
GK29	99.99	476.083	.818	.885
GK30	100.09	472.848	.873	.884
GK31	99.88	480.867	.213	.885
GK32	99.84	474.306	.792	.885

Reliability

Scale: WORK ENGAGEMENT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.13	.936	85
WE2	3.06	.917	85
WE3	3.22	.730	85
WE4	3.15	.880	85
WE5	3.04	.763	85
WE6	3.29	.897	85
WE7	3.33	.793	85
WE8	2.94	.891	85
WE9	3.21	.803	85
WE10	3.45	.779	85
WE11	3.25	.815	85
WE12	3.11	.724	85
WE13	3.39	.818	85
WE14	3.22	.777	85
WE15	3.36	.829	85
WE16	3.31	1.000	85
WE17	3.34	.780	85
WE18	3.13	.753	85
WE19	3.16	.769	85
WE20	3.13	.813	85
WE21	3.18	.862	85
WE22	3.25	.754	85
WE23	3.15	.809	85
WE24	3.40	.876	85
WE25	3.51	.701	85
WE26	3.08	.834	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	80.66	270.727	.770	.877
WE2	80.73	269.533	.828	.877
WE3	80.56	277.296	.719	.878
WE4	80.64	274.115	.201	.878
WE5	80.75	274.664	.793	.877
WE6	80.49	271.753	.769	.877
WE7	80.46	274.132	.783	.877
WE8	80.85	268.322	.897	.876
WE9	80.58	273.342	.803	.877
WE10	80.34	274.513	.782	.877
WE11	80.54	277.346	.637	.878
WE12	80.68	274.957	.826	.877
WE13	80.40	272.767	.810	.877
WE14	80.56	275.058	.762	.877
WE15	80.42	271.771	.836	.877
WE16	80.48	267.467	.820	.877
WE17	80.45	274.203	.794	.877
WE18	80.66	273.680	.846	.877
WE19	80.62	275.142	.767	.877
WE20	80.66	274.489	.748	.877
WE21	80.61	271.217	.823	.877
WE22	80.54	275.227	.780	.877
WE23	80.64	271.949	.851	.877
WE24	80.39	273.217	.237	.878
WE25	80.28	276.491	.787	.877
WE26	80.71	271.686	.834	.877



LAMPIRAN 4
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		gaya kepemimpinan	work enggament
N		85	85
Normal Parameters ^a	Mean	96.54	77.60
	Std. Deviation	20.146	15.688
Most Extreme Differences	Absolute	.318	.233
	Positive	.134	.120
	Negative	-.318	-.233
Kolmogorov-Smirnov Z		2.931	2.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.435
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work enggament * gaya kepemimpinan	85	100.0%	0	.0%	85	100.0%



LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work enggament * gaya kepemimpinan	85	100.0%	0	.0%	85	100.0%



Report

work enggament

gaya kepemi mpinan	Mean	N	Std. Deviation
40	50.00	1	
42	39.00	1	
43	43.00	1	
45	39.00	1	
47	41.00	1	
48	40.00	1	
51	51.00	1	
54	46.00	1	
57	46.00	1	
59	41.00	1	
61	45.00	1	
64	59.00	1	
67	48.00	1	
73	56.00	1	
74	64.00	1	
86	81.00	1	
90	72.00	1	
92	76.00	1	
93	75.50	2	3.536
94	78.00	1	
100	80.50	4	2.380
101	80.45	22	2.577
102	80.50	4	5.447
104	82.25	4	8.342
105	82.50	4	1.000
106	84.67	3	4.163
107	82.00	1	
108	83.00	1	
110	91.00	1	
111	87.00	1	

112	90.50	2	4.950
113	89.33	3	4.163
114	89.00	2	4.243
115	96.00	1	
116	91.00	1	
117	90.50	2	2.121
118	93.00	1	
119	96.00	1	
120	96.00	6	.000
Total	77.60	85	15.688

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work enggament * gaya kepemimpinan	Between Groups	20086.362	38	528.588	41.491	.000
	Linearity	19338.567	1	19338.567	1.518E+3	.000
	Deviation from Linearity	747.795	37	20.211	1.586	.069
	Within Groups	586.038	46	12.740		
	Total	20672.400	84			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work enggament * gaya kepemimpinan	.867	.751	.986	.972



LAMPIRAN 6
UJI HIPOTESIS

Correlations

		gaya kepemimpinan	work enggament
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.867 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
work enggament	Pearson Correlation	.867 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

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



LAMPIRAN 7
SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8226602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1388/FPSI/01.10/VI/2023 19 Juni 2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan
di
Tempat

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

Nama : Krisna Aji Juanda
NPM : 198600127
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Pariwisata Kota Medan, Jl. Prof H.M Yamin No. 40 Gg. Buntu Kec. Medan Timur guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Work Engagement Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan"*.

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 kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat

Eka Aritama, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KOTA MEDAN BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode Pos 20143
Telp. (061) 7873439 Fax. (061) 7873314
E-mail : brida@pemkomedan.go.id Website : www.brida.pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000.9/1154

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor 57 Tahun 2001 Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor 97 Tahun 2022 Tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor 1388/FPsi/01.10/VI/2023 Tanggal 19 Juni 2023 Perihal Penelitian.

Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan dengan ini memberikan Surat Permohonan Izin Riset Tugas Akhir kepada :

Nama : **Krisna Aji Juanda**
NPM : **198600127**
Jurusan : **Ilmu Psikologi**
Lokasi : **Dinas Pariwisata Kota Medan**
Judul : **"Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Work Engagement Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan "**
Lamanya : **1 (satu) Bulan**
Penanggung Jawab : **Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi yang ditelapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@pemkomedan.go.id).
5. Surat keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : **Medan**

Pada Tanggal : **26 Juni 2023**

Ditandatangani secara elektronik oleh :

**KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
KOTA MEDAN,**



MANSURSYAH, S. Sos, M. AP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 196805091988091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Arsip.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BKR.
- UU: TTT No. 11 Tahun 2006 Pasal 9 Ayat 1 - Peraturan Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetukannya merupakan alat bukti hukum yang sah.