

**PENGARUH SELF LEADERSHIP TERHADAP WORK  
ENGAGEMENT PADA PEGAWAI CV. MANDIRI  
PERKASA SIBOLGA**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
YOHAN SOFHIAN HUTASOIT  
198600322**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**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 17/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/24

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP* TERHADAP *WORK*  
*ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI CV. MANDIRI  
PERKASA SIBOLGA**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**YOHAN SOFHIAN HUTASOIT**

**198600322**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/9/24

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)17/9/24

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Leadership* Terhadap *Work Engagement* Pada  
Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga  
Nama : Yohan Sofhian Hutasoit  
NPM : 19.860.0322  
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing

  
**Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Pembimbing

  
**Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Dekan

  
**Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 8 Agustus 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 8 Agustus 2024



Yohan Sofhian Hutasoit  
198600322

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

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

Nama : Yohan Sofhian Hutasoit

NPM : 19.860.0322

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

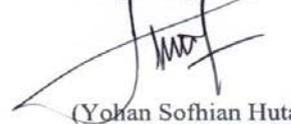
demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: Pengaruh *Self Leadership* Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga Terhadap beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 8 Agustus 2024

Yang Menyatakan



(Yohan Sofhian Hutasoit)

## ABSTRAK

### Pengaruh *Self Leadership* Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai

#### CV. Mandiri Perkasa Sibolga

Yohan Sofhian Hutasoit

198600322

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah *self leadership* dapat mempengaruhi *work engagement* pada pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *self leadership* dengan *work engagement*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 81 orang dan sampel penelitian ini sebanyak 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *insidental sampling*. Pengambilan data menggunakan skala, dalam penelitian ini menggunakan model skala likert dengan dua skala, yaitu skala *self leadership* dan skala *work engagement*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear. Hasil analisis data menunjukkan  $r^2 = 0,353$  dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya *self leadership* mampu mempengaruhi sebesar 35,3% terhadap *work engagement*. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *self leadership* terhadap *work engagement*. *Self leadership* memiliki nilai mean hipotetik  $62,5 <$  nilai empirik 71,96 artinya *self leadership* pegawai tergolong tinggi. Sedangkan *work engagement* memiliki nilai mean hipotetik  $50 <$  nilai mean empirik 59,98 artinya *work engagement* pegawai tergolong tinggi. Maka dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi *self leadership* maka semakin tinggi *work engagement* pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga.

Kata Kunci: *Self Leadership*, *Work Engagement*, Pegawai

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF SELF-LEADERSHIP ON WORK ENGAGEMENT  
AMONG EMPLOYEES AT CV. MANDIRI PERKASA SIBOLGA**

**BY:**  
**YOHAN SOFHIAN HUTASOIT**  
**198600322**

*This research aimed to examine whether self-leadership could affect work engagement among employees at CV. Mandiri Perkasa Sibolga. The research hypothesis was that there was a significant positive effect of self-leadership on work engagement. The population in this study consisted of 81 people, and the sample size was 49 people. The sampling technique used incidental sampling. Data collection was conducted using scales, with this study utilizing a Likert scale model with two scales: the self-leadership scale and the work engagement scale. The data analysis method employed linear regression analysis. The results of the data analysis showed that  $r^2 = 0.353$  with  $p = 0.000 < 0.05$ . This meant that self-leadership was able to influence work engagement by 35.3%. From the results of this study, it was concluded that there was a significant positive effect of self-leadership on work engagement. Self-leadership had a hypothetical mean value of 62.5, which was lower than the empirical value of 71.96, indicating that employee self-leadership was high. Meanwhile, work engagement had a hypothetical mean value of 50, which was lower than the empirical mean value of 59.98, indicating that work engagement among employees was also high. Therefore, the conclusion drawn from this study was that the higher the self-leadership, the higher the work engagement among employees at CV. Mandiri Perkasa Sibolga.*

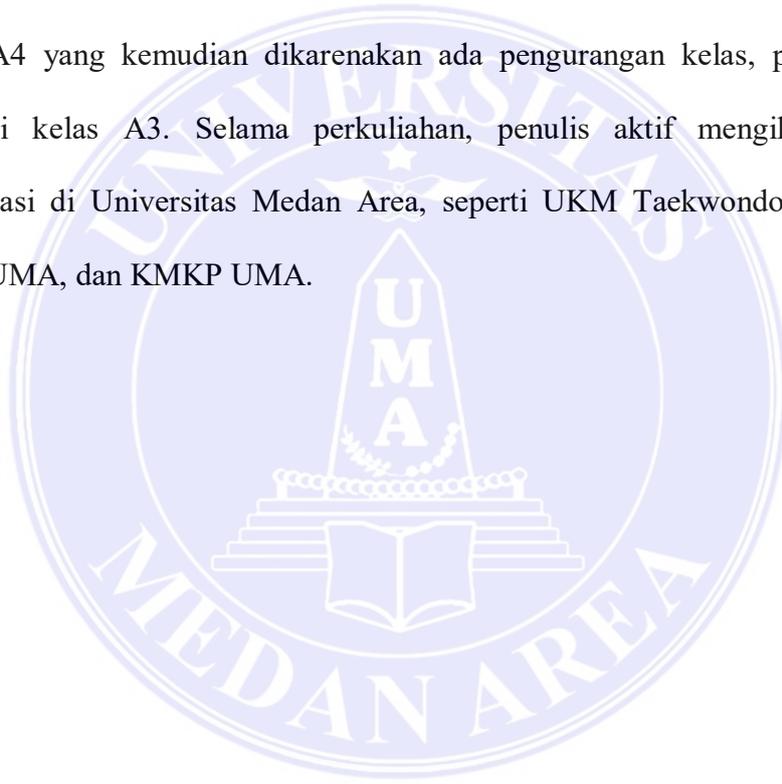
**Keywords:** *Self-Leadership, Work Engagement, Employees*



## RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di sebuah desa di Sibolga pada tanggal 10 Oktober 1999 dari ayah Carles Hutasoit dan ibu Berta Simanjuntak. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Tahun 2017 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Sibolga dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa di fakultas psikologi Universitas Medan Area di kelas A4 yang kemudian dikarenakan ada pengurangan kelas, penulis pindah menjadi kelas A3. Selama perkuliahan, penulis aktif mengikuti beberapa organisasi di Universitas Medan Area, seperti UKM Taekwondo UMA, DPM TAPI UMA, dan KMKP UMA.



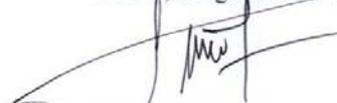
## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul “Pengaruh Self Leadership Terhadap Work Engagement Pada Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak, khususnya Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, dan kedua orang tua tercinta yang selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyelesaian penelitian ini, peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima kritik serta saran positif yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, 8 Agustus 2024



Yohan Sofhian Hutasoit  
198600322

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan 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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
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 Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i> .....	12
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	14
2.2 <i>Self Leadership</i> .....	16
2.2.1 Pengertian <i>Self Leadership</i> .....	16
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Self Leadership</i> .....	18
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Leadership</i> .....	20

2.3 Pengaruh <i>Self Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitan .....	28
3.1.1 Waktu Penelitian .....	28
3.1.2 Tempat Penelitian.....	28
3.2 Bahan dan Alat.....	28
3.3 Metodologi Penelitian .....	28
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel.....	30
3.3.3 Prosedur Kerja.....	31
3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.4.1 Skala <i>Self Leadership</i> .....	32
3.4.2 Skala <i>Work Engagement</i> .....	33
3.5 Validitas dan Reliabilitas .....	34
3.5.1 Uji Validitas .....	34
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.6 Metode Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Hasil Analisis Data.....	38
4.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	40
4.1.2 Uji Asumsi .....	43
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	46
4.2 Pembahasan.....	49
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Simpulan.....	60
5.2 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga .....	30
Tabel 2. Skor Skala Likert.....	34
Tabel 3. Data Jenis Kelamin Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga .....	38
Tabel 4. Data Usia Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga .....	39
Tabel 5. Data Jabatan/Posisi Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga.....	39
Tabel 6. Data Lama Bekerja Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga.....	40
Tabel 7. Data Turnover Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga .....	40
Tabel 8. Distribusi Butir Skala <i>Self Leadership</i> .....	41
Tabel 9. Distribusi Butir Skala <i>Work Engagement</i> .....	42
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	44
Tabel 12. Hasil Uji Linearitas .....	45
Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Regresi.....	46
Tabel 14. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	49

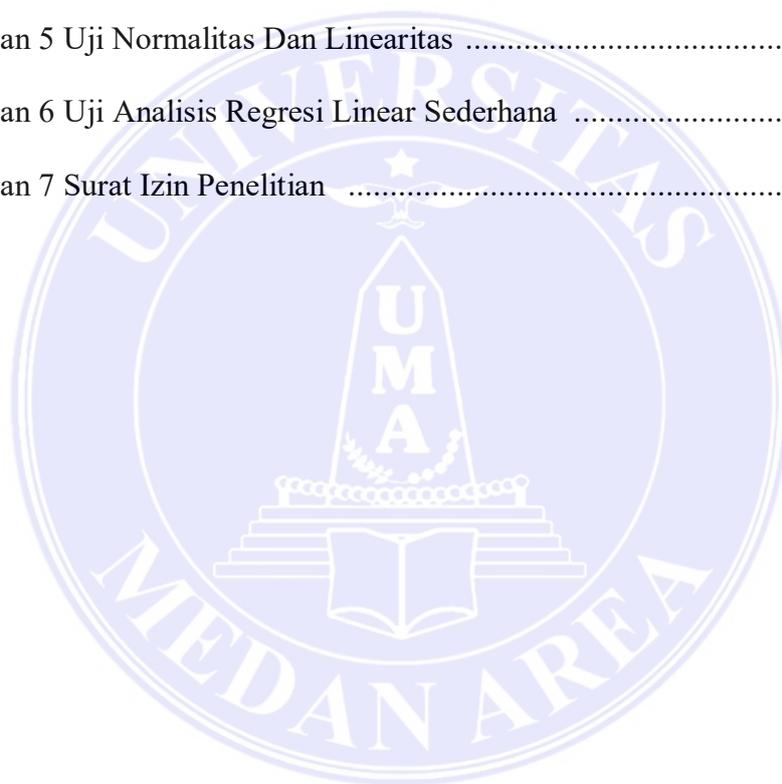
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Normal Variabel <i>Self Leadership</i> .....	48
Gambar 2. Kurva Normal Variabel <i>Work Engagement</i> .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala <i>Self Leadership</i> .....	67
Lampiran 2 Skala <i>Work Engagement</i> .....	70g
Lampiran 3 Pedoman Wawancara .....	72
Lampiran 4 Data Mentah Sebelum Dan Setelah Uji Coba .....	73
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	79
Lampiran 5 Uji Normalitas Dan Linearitas .....	85
Lampiran 6 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	88
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian .....	90



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang. Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin suatu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia baik sebagai anggota maupun pengurusnya, bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan akan dapat mencapai produktivitas yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif jika orang didalamnya melakukan kinerja yang terbaik, hasil kerja tersebut akan menjadi dasar untuk pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan. Jika kinerja pegawainya tinggi maka tujuan perusahaan akan lebih mudah terapai (Ritami, 2022).

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi di samping faktor lain seperti modal (Hariandja & Kautsar, 2007). Sebuah studi yang ditemukan oleh Hay Group tahun 2012 menyatakan bahwa kantor-kantor dengan pegawai yang *engaged* meningkat 43% lebih produktif didasarkan pada perbandingan pendapatan yang dihasilkan. Para pegawai yang *actively engaged* adalah pegawai yang bekerja dengan keinginan besar karena pegawai merasakan ikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi di mana pegawai bekerja (Santosa, 2012).

Posthuma, Dkk (2013) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan anteseden dari komitmen organisasi. *Work Engagement* dijelaskan sebagai sejauh mana individu memperhatikan dan mendalami kinerja atas perannya dalam organisasi dan akan menghasilkan sikap dan pandangan yang positif. *Work Engagement* di tempat kerja sebagai pengalaman yang positif. Selanjutnya, pengalaman positif ini digambarkan sebagai anteseden terhadap beberapa emosi terkait dengan pekerjaan. *Work Engagement* merupakan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaannya.

*Work engagement* merupakan hal yang positif dan bermakna serta digambarkan melalui motivasi yang dikarakteristikkan dengan *Vigor, Dedication,* dan *Absorption*. *Work Engagement* dicirikan sebagai investasi diri dalam bentuk menyel esaikan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku *in role* dan *extra role*. Disisi lain, *Work Engagement* dilihat sebagai perilaku yang berhubungan positif dengan pekerjaan, dan secara psikologis mampu membangun inspirasi pada karyawan untuk antusias dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara maksimal (Schaufeli et al., 2002).

Berdasarkan hasil interview peneliti dengan pegawai yang memiliki jabatan sebagai HRD di CV. Mandiri Perkasa beliau mengungkapkan bahwa beberapa pegawai tidak memiliki *work engagement*, atau cenderung tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, dapat terlihat dari beberapa dampak negatif kurangnya *work engagement* yang tinggi pada perusahaan. Beberapa dampak tersebut meliputi produktivitas yang rendah, pegawai yang tidak terlibat dalam pekerjaan mereka, cenderung kurang termotivasi dan kurang berfokus, kualitas kerja yang buruk, pegawai yang tidak terlibat cenderung kurang peduli dengan

detail, kurang kreatif, dan kurang inovatif dalam mencari solusi. Hal ini dapat menghasilkan pekerjaan yang tidak memenuhi standar yang diharapkan, meningkatkan tingkat kesalahan, dan berpotensi merugikan reputasi perusahaan. Tingkat absensi dan *turnover* yang tinggi. Pegawai yang tidak memiliki *work engagement* yang cukup cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi atau sering absen tanpa alasan yang jelas. HRD juga mengungkapkan bahwa pegawai juga memiliki motivasi rendah untuk tetap berada dalam perusahaan dan lebih mungkin mencari kesempatan kerja di tempat lain. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, kehilangan pengetahuan dan pengalaman, serta ketidakstabilan tim kerja dari hasil interview pada HRD di perusahaan peneliti dapat menyimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak memiliki *work engagement* pada perusahaan (NT, Hasil Wawancara, 13 Desember 2023).

Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi dapat dilihat berdasarkan empat ciri-ciri *work engagement*. Menurut Federman (2009) yaitu pertama, fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya. Selanjutnya kedua, merasakan bahwa diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri sendiri. Ketiga, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan, serta yang terakhir bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah disebutkan sebelumnya ternyata di CV. Mandiri Perkasa menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak menunjukkan ciri-ciri *work engagement* tersebut. Karyawan tidak menampilkan *work engagement* yang tinggi dapat dilihat dari tidak fokusnya karyawan dalam mengerjakan

pekerjaannya, yang berdampak pada antusias mereka untuk menyelesaikan pekerjaan pada beberapa bulan terakhir tergolong rendah dari bulan-bulan sebelumnya, sehingga target pencapaian tidak tercapai.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga. Mereka menyatakan bahwa dalam bekerja belum sepenuh hati mengerjakan pekerjaannya, mereka menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Beberapa pegawai hanya berusaha mengerjakan pekerjaan hingga selesai lalu kemudian pulang ke rumah ketika waktu bekerja selesai. Pegawai jarang berpartisipasi dengan kegiatan-kegiatan perusahaan di luar pekerjaan pegawai. Para pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan monoton sehingga pegawai sulit untuk melakukan inovasi. Beberapa pegawai lainnya tidak menjadikan pekerjaan ini sebagai prioritas utama, sehingga pegawai sering merasa malas untuk bekerja dan sering bertukar shift dengan pegawai lainnya.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa pegawai CV. Mandiri Perkasa memiliki *work engagement* yang rendah. Menurut Wahyuni, dkk (2022) rendahnya *work engagement* pegawai dapat dilihat dari ketidakmampuan pegawai untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan pegawai kurang berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Apabila *work engagement* tidak segera ditingkatkan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal.

Sebaliknya, pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk perusahaan. Selain itu, pegawai juga akan menikmati pekerjaan yang

dilakukannya dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan dan upaya agar dapat menyukseskan perusahaan tempatnya bekerja (Rakhim, 2020).

Sebagaimana pandangan Gallup (2017) yang menyatakan bahwa pegawai yang *engaged* merasakan ikatan yang lebih kuat dengan visi dan misi instansi, sehingga dapat membangun hubungan yang lebih kuat dan memiliki komitmen dengan instansi serta membantu instansi untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* pegawai terbagi menjadi dua, yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* berupa lingkungan kerja, suasana kerja, adanya kesempatan berkarir, penghargaan, pengalaman dan tantangan dari pekerjaan. Sedangkan *Personal resources* meliputi adanya *self efficacy* dan *self leadership* dari pegawai (Rakhim, 2020).

*Self leadership* adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dirinya sendiri (Putra & Sintaasih, 2018). *Self leadership* didefinisikan sebagai proses yang terjadi dalam diri individu agar meningkatkan motivasi serta mengarahkan individu untuk berperilaku sesuai dengan cara yang diinginkan orang lain kepada dirinya (Konradt et.al., 2009).

Dalam dunia kerja, *self leadership* lebih didefinisikan Proses mempengaruhi individu melalui tindakan yang dapat dilakukan, menemukan arah diri, dan mendapatkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan (Manz et.al., 2001). *Self leadership* diartikan sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan individu untuk melakukan pekerjaan yang dapat memotivasi secara alami. *Self leadership* juga dapat dimaknai sebagai usaha mengarahkan individu untuk tetap melakukan pekerjaan meskipun pekerjaan tersebut tidak diinginkannya namun harus tetap dikerjakan (Tabak et.al., 2011).

*Self leadership* merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin dirinya sendiri. Dalam duni pekerjaan, *self leadership* dianggap sebagai bentuk tanggung jawab individu. Tepatnya, jika individu diberikan otonomi atau tanggung jawab maka individu dapat mengontrol dirinya untuk menerima tantang pekerjaan dengan cara bertanggung jawab (Putra & Sintaasih, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai CV. Mandiri Perkasa yang bekerja sebagai admin, sebagian besar menyatakan bahwa pekerjaan sebagai admin merupakan pekerjaan yang sulit. Hambatan yang dialami oleh pegawai administrasi di CV. Mandiri Perkasa yaitu dalam menginput dan *output* barang yang masuk dan barang yang keluar dibutuhkan ketelitian pegawai. Hambatan lainnya yaitu waktu. Pegawai dituntut harus siap apabila barang yang datang *overload*, terlebih lagi beberapa barang memiliki waktu *expired* yang cepat, sehingga barang yang masuk harus segera diinput agar segera dikirim ke tempat tujuan. Maka dari itu, bagian administrasi dituntut siap dalam segi waktu.

Adanya tuntutan kerja yang berat, tentunya pegawai harus memiliki *self leadership* yang baik. Menurut Sawitri, dkk (2018) *self leadership* mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan Dararina dan Yulianti (2022) menyatakan bahwa *self leadership* mampu mempengaruhi *work engagement* pegawai. Maka dari itu, pegawai dapat menggunakan *self leadership* untuk meningkatkan *work engagement* dalam jangka panjang, keinginan untuk mengembangkan diri secara individual, profesional, serta memiliki kinerja yang efektif, hal tersebut secara tidak langsung didukung oleh *personal resource* yang berorientasi positif pada penilaian diri terhadap kemampuan dan motivasi diri pegawai. Dalam hal ini, *self leadership* dapat menyebabkan pegawai termotivasi

untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga meningkatkan *work engagement* pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Self Leadership* terhadap *Work Engagement* pada Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh *self leadership* terhadap *work engagement* pada Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah yaitu untuk melihat pengaruh *self leadership* terhadap *work engagement* pada Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang muncul dalam latar belakang penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif antara *self leadership* dengan *work engagement* pada pegawai di CV. Mandiri Perkasa Sibolga. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *self leadership*, maka semakin tinggi *Work engagement* pada pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga. Demikian sebaliknya, semakin rendah *self leadership* maka semakin rendah *work engagement* pada pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi pengembangan keilmuan psikologi khususnya ilmu bidang psikologi industri dan organisasi baik dari aspek teoritis maupun praktis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih pemikirin dalam ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Psikologi Industri Organisasi mengenai pengaruh *self leadership* terhadap *work engagement*.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

#### a) Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi para pegawai mengenai *self leadership* yang dimiliki pegawai dapat berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Penelitian ini juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui *work engagement* pada karyawan, sebagai pertimbangan dalam mencapai tujuan perusahaan yang di pengaruhi oleh *self leadership* pegawai.

#### b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan sebagai acuan literatur penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang pengaruh *self leadership* terhadap *work engagement*, dan dapat memperluas wawasan untuk peneliti selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **2.1 Work Engagement**

##### **2.1.1 Pengertian Work Engagement**

Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai *work engagement*, namun sampai saat ini definisi yang benar-benar konsisten terkait *work engagement* belum terlihat. Penggunaan istilah yang digunakan oleh beberapa peneliti pun masih ada yang tidak sama, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* dan ada pula yang menyebut dengan istilah *work engagement*. Padahal antara *work engagement* dengan *employee engagement* dua hal yang berbeda, *work engagement* berkaitan dengan perlakuan yang diberikan organisasi pada karyawannya agar mereka *engaged* dalam bekerja, sementara *employee engagement* terkait dengan perlakuan yang diupayakan oleh individu atau karyawan itu sendiri, serta menurut Murnianita (2012) *work engagement* dianggap lebih spesifik dibandingkan *employee engagement*. *Work engagement* adalah suatu keadaan yang positif terkait dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi hubungan karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan (Bakker & Demerouti, 2008).

Erikson (dalam Dewinda et al., 2020) menggambarkan bahwa *work engagement* sebagai bentuk komitmen dan kepedulian, dengan kata lain sebagai bentuk diri untuk membantu kesuksesan perusahaan. Kahn (dalam Wardani & Werinussa, 2021) juga mengemukakan bahwa *work engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level seperti ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga

domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja. Namun *work engagement* yang dikemukakan oleh Kahn ini, belum teruji secara empiris pada konteks yang berbeda dan diantara kelompok pekerjaan lainnya, inilah salah satu yang menjadi kelemahannya.

Menurut Endres & Mancheno (2008) *work engagement* adalah sebuah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian Schaufeli, dkk (2002) menyatakan *work engagement* sebagai suatu keadaan mental seseorang berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. Rothbard (dalam Saks, 2006) menyatakan bahwa *Work engagement* merupakan kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua komponen, yaitu attention dan absorption. Definisi lain *work engagement* juga dikemukakan oleh Demerouti, dkk (2001) *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dalam bekerja yang ditandai dengan adanya *vigor* atau semangat dan *energy* saat bekerja, *dedication* yaitu keterlibatan dan antusiasme saat bekerja, dan *absorption* yaitu konsentrasi penuh.

Berdasarkan uraian mengenai teori dan definisi *work engagement* tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa *work engagement* ialah suatu keterikatan karyawan dengan pekerjaannya secara positif yang ditandai dengan pemberian semangat, konsentrasi, energi dan terlibat aktif dalam pekerjaan.

### 2.1.2 Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Bakker, dkk (dalam Ritami, 2022) terdapat tiga aspek penting dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

*Vigor* berartikan semangat. Dimensi ini dicirikan dengan energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan mampu dalam menghadapi kesulitan

b. *Dedication*

Dedikasi merujuk pada keterlibatan kuat pada diri individu dengan pekerjaannya, dan memiliki rasa bermakna terhadap pekerjaannya, antusias dalam bekerja, inspirasi, bangga, dan tantangan.

c. *Absorption*

Penghayatan ini dicirikan dengan individu yang berkonsentrasi penuh dan dengan senang hati, asik dalam bekerja, dan merasa waktu berlalu cepat dan hanyut dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Koward (dalam Endres & Mancheno, 2008) menyatakan bahwa ada tiga aspek *work engagement*, yaitu:

1. Aspek kognitif Menunjukkan pada keyakinan karyawan terhadap organisasi, pemimpin, dan kondisi pekerjaan.
2. Aspek emosional Menunjukkan bagaimana perasaan karyawan yang dapat bersifat positif atau negatif terhadap perusahaan.

3. Aspek fisik Bagian aspek perilaku dari *work engagement* penambah nilai untuk organisasi atau perusahaan yang terdiri dari upaya yang sifatnya sukarela diberikan karyawan melalui pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work engagement* meliputi vigor, dedication, dan absorption. Selain itu, aspek dari *work engagement* juga meliputi aspek kognitif, aspek emosional dan aspek fisik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker, dkk (dalam Ritami, 2022) yaitu *vigor, absorption dan dedication* dengan anggapan bahwa aspek-aspek tersebut merupakan aspek menyeluruh dan digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

### 2.1.3 Ciri-Ciri *Work Engagement*

Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, salah satunya Federman, (2009) mengemukakan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

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

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

Menurut Aon Hewitt (2017) karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan dengan konsisten menunjukkan tiga perilaku umum, yaitu:

- a. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- c. *Strive* – memberikan waktu lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *work engaged* menunjukkan antusiasme, keinginan yang nyata terkait pekerjaannya dan untuk Perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan memiliki keinginan menyumbangkan semua bantuan yang mereka mampu untuk mensukseskan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang kuat serta secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

### 2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebagai berikut:

#### 1. *Job Resources* (Sumber pekerjaan)

*Job Resource* diasumsikan sebagai sesuatu yang positif terkait dengan *work engagement* seperti dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan atasan, *performance feedback*, keterampilan serta kesempatan untuk belajar. *Job Resource* juga mengacu pada aspek fisik, aspek sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis (*psychological cost*), memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan kerja serta menstimulasi karyawan dalam pertumbuhan, pembelajaran serta perkembangan secara personal.

#### 2. *Saliency of Job Resource*

*Saliency of Job Resource* mengacu pada seberapa penting bagaimana karyawan memanfaatkan sumber daya pekerjaan ketika mereka dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

#### 3. *Personal Resource*

*Personal Resource* merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengacu pada kemampuan seorang individu atau karyawan dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif tersebut dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kepuasan kerja, ambisi karir dan hasil lain yang diharapkan.

Sedangkan menurut Lockwood (dalam Wulandari, 2016) *work engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah:

a. Kepemimpinan

Secara penalaran logis, peran atasan atau pemimpin semakin meningkat pada kaitannya dengan perannya yang signifikan dalam meningkatkan keterkaitan karyawan, karena pemimpin adalah kontak utama karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Karyawan akan memilih untuk tinggal lebih lama dan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan ketika mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau pimpinan mereka.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi bagi karyawan dimaknai sebagai petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Budaya organisasi dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat menekan tingkat turnover karyawan, hal tersebut dapat dicapai karena budaya perusahaan mendorong sumber daya manusia memutuskan untuk tetap dapat berkembang bersama organisasi yang dijalaninya.

Konsep budaya organisasi dapat mempengaruhi *work engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka *engagement* dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *engagement* dari karyawan akan rendah.

c. Kompensasi

Salah satu penentu yang kuat dari sikap pekerja, motivasi, dan perilaku adalah kompensasi. Untuk sebuah organisasi, kompensasi digunakan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja yang berpotensi menghantarkan kesuksesan tujuan organisasi. Ketika perusahaan mampu memberikan feedback yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan maka karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan yang dimana hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk lebih mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Selain itu, *work engagement* juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepuasan dan efektivitas. Pada penelitian ini, peneliti mengacu faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Lockwood (dalam Wulandari, 2016).

## **2.2 Self Leadership**

### **2.2.1 Pengertian Self Leadership**

*Self-leadership* merupakan proses pengaruh internal yang memungkinkan orang untuk mengembangkan rasa kompetensi, penentuan nasib sendiri dan tujuan (Knotts & Houghton, 2021). Selanjutnya Cranmer, dkk (2019) mengungkapkan *self-leadership* mencakup kecenderungan ke arah inisiatif dan kemampuan untuk mengambil alih diri sendiri. Kemampuan seperti itu bisa dikatakan mengarah pada keadaan motivasi proaktif dan bekerja untuk mencapai tujuan.

Tanggapan lain mengatakan konsep *self-leadership* mengacu pada proses komprehensif pengaruh diri yang melibatkan strategi perilaku dan kognitif. Strategi-strategi ini dirancang untuk membantu orang mengatasi tidak hanya apa yang perlu mereka lakukan tetapi juga mengapa dan bagaimana mereka harus melakukannya (Megheirkouni, 2018).

*Self-leadership* merupakan proses mengerahkan pengaruh pada diri sendiri (Houghton & Neck, 2002). Hal ini sebagai bentuk metode agar individu memiliki motivasi diri dan pengarahan diri yang diperlukan untuk bertindak. *Self-leadership* adalah serangkaian tindakan dan pola pikir yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pada tingkat individu. *Self-leadership* merupakan suatu bentuk kontrol terhadap diri (*self regulation*) dalam melakukan segala bentuk tindakan (Boss & Sims, 2018).

*Self-leadership* adalah kapasitas individu untuk mempengaruhi dan membimbing diri mereka sendiri dengan menggunakan seperangkat metode kognitif dan perilaku tertentu (Kalyar, 2011). *Self-leadership* merupakan upaya mendorong diri sendiri untuk bekerja lebih efektif, dan mendorong suatu konsep diri agar mampu mengembangkan taktik yang metodis dalam memimpin individu tersebut ke tingkat kinerja yang lebih baik (Boss & Sims, 2018).

*Self leadership* juga dapat diartikan sebagai metode yang digunakan seseorang untuk meningkatkan motivasi dan memerintahkan diri sendiri untuk bertindak dengan cara yang diharapkan dari orang lain (Konradt et al., 2018). *Self-leadership* merupakan sebuah proses untuk mengembangkan *self direction* dan *self-motivation*, khususnya dalam menyelesaikan tugas-tugas kritis dan rumit agar mendorong kinerja diri yang lebih baik (Boss & Sims, 2018).

*Self-leadership* adalah kapasitas seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengarahkan dirinya sendiri untuk mewujudkan tujuannya (Houghton & Neck, 2002). Individu yang mempraktikkan *self-leadership* mampu menginspirasi dan membimbing diri mereka sendiri untuk menunjukkan perilaku yang tepat dalam mencapai hal yang diinginkan (Agustina, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self leadership* dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memimpin diri sendiri dengan berkonsentrasi pada diri sendiri, mampu mempengaruhi diri sendiri, dan bertanggung jawab terhadap tujuan yang ingin dicapai. Sehingga seseorang dapat membimbing dirinya sendiri tanpa bergantung pada orang lain.

### **2.2.2 Aspek-Aspek Self Leadership**

Houghton dan Neck (2002) membagi aspek-aspek *self leadership* menjadi tiga, yaitu *behavior focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies*. Penjabaran mengenai aspek dari *self leadership* adalah sebagai berikut:

#### **1. Behavior-focused strategies**

Perilaku terarah dan terkelola untuk menjadikan proses kerja lebih menyenangkan guna meningkatkan kesadaran diri. Refleksi diri, penetapan tujuan, harga diri, koreksi diri, dan praktik di tempat kerja semuanya termasuk dalam hal ini.

#### **2. Natural rewards strategies**

Menyoroti elemen menyenangkan dari pekerjaan atau aktivitas tertentu. Ini bermanfaat untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja sehingga orang dapat

berkonsentrasi pada tugas yang ada dan menemukan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.

### 3. *Constructive thought pattern strategies*

Melibatkan pengembangan dan mempertahankan pola kognitif yang berfungsi melalui proses analisis diri, identifikasi, penanganan, dan respons yang lebih masuk akal. Penyempurnaan diri berupa menjalankan strategi yang telah ditentukan sebelumnya. Orang mengenali sumber daya yang tersedia atau kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tujuan, dan ini menjadi penting dalam mengembangkan kepemimpinan diri.

Menurut Connor (dalam Ivantoro & Barus mengungkapkan aspek-aspek *self leadership* meliputi:

#### a. Kesadaran diri (*self awarness*)

Pemahaman diri dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki kinerja maupun untuk meningkatkan kepercayaan diri, dan pemahaman terhadap orang lain. Pemahaman diri mencakup evaluasi atau penilaian tentang nilai-nilai yang dianutnya, kelemahan dan kelebihanannya, minat dan tujuan hidupnya.

#### b. Pengarahan diri (*self direct*)

Mengarahkan diri menjadi salah satu modal membangun kepemimpinan diri. Mengarahkan diri ditujukan dengan jelas tujuan individu, sehingga bisa memimpin diri menuju tujuan. Semakin jelas tujuan yang ingin diraih akan menjadi mudah untuk memimpin diri khususnya dalam mengarahkan dirinya sendiri ke arah tujuan yang ingin dicapai.

c. Pengelolaan diri (*self manage*)

Mengelola diri sendiri dengan baik mempermudah untuk mencapai tujuan. Bentuk pengelolaan diri adalah berupa menyusun tindakan-tindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.

d. Penyelesaian diri/kemampuan dalam menyelesaikan masalah (*self accomplishment*)

Bentuk dari penyelesaian diri sendiri berupa pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Individu mengidentifikasi sarana, prasarana yang sudah ada atau keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana, dan hal ini menjadi bermakna dalam membangun kepemimpinan diri sendiri.

Berdasarkan aspek-aspek *self leadership* yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya aspek-aspek *self leadership* meliputi *behavior focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies*. Sedangkan aspek-aspek *self leadership* lainnya yaitu aspek kesadaran diri, pengarahan diri, pengelolaan diri, dan penyelesaian diri. Pada penelitian ini, peneliti mengacu aspek-aspek *self leadership* berdasarkan teori Houghton dan Neck (2002).

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Leadership*

Menurut Pearce, dkk (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self leadership* antara lain ialah :

a. *Urgency*

Keadaan ini sangat membutuhkan solusi masalah secepat mungkin, ini sangat merugikan bagi pengembangan kemampuan *self leadership*. Karena membutuhkan banyak waktu, tidak mungkin membangun kemampuan *self leadership*. Ketika pertumbuhan *self leadership* dikembangkan secara memadai, salah satu penghalang urgensinya secara otomatis akan hilang. Ini menyiratkan bahwa orang akan terus-menerus dipaksa untuk mengambil alih perilaku mereka sendiri dalam keadaan stres.

b. *Commitment*

Kebutuhan untuk membangun keterampilan *self leadership* kurang mendesak ketika dedikasi seseorang tidak diharapkan dengan intensitas yang tinggi. Namun, ketika organisasi dihadapkan pada tantangan yang menuntut dedikasi pribadi yang tinggi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan tepat bagi organisasi guna tetap eksis. Dengan komitmen seseorang mampu mengarahkan dirinya dan memimpin dirinya guna menjadi lebih baik.

c. *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi, pengembangan kemampuan *self-leadership* diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi mendorong terciptanya pengembangan *self leadership* dan juga situasi organisasi yang kondusif guna saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

*d. Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja organisasi mempengaruhi seberapa besar porsi *self-leadership* yang diperlukan. *Self-leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan *self-leadership* kurang memadai dalam cakupan proses produksi tertentu di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

*e. Complexity*

Pengembangan kemampuan *self-leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *self-leadership* sebaiknya disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu terkait dan memerlukan waktu lama.

Sedangkan Ryan dan Deci (2000) mengungkapkan ada tiga faktor yang mempengaruhi perkembangan *self leadership*. Faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

*a. Autonomy*

*Autonomy* adalah kebebasan yang dimiliki individu dalam melakukan sesuatu berdasarkan pilihannya sendiri yang mengacu pada hal yang dirasakan dan bersumber dari dirinya sendiri.

*b. Relatedness*

*Relatedness* adalah hubungan sosial atau relasi sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam satu komunitas serta memiliki rasa saling membantu dengan yang lain.

### c. *Competence*

*Competence* adalah kemampuan individu untuk menunjukkan apa yang dia bisa serta memberi dampak bagi diri sendiri maupun orang lain

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *self leadership* adalah *urgency*, *commitment*, *creativity*, *interdependence*, dan *complexity*. Sedangkan ada beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi *self leadership* yaitu *autonomy*, *relatedness*, dan *competence*.

## 2.3 Pengaruh *Self Leadership* terhadap *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai pemikiran positif dari individu, yang dapat diartikan sebagai pemikiran untuk menyelesaikan setiap masalah dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi

penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan.

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

Dalam hal ini, faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu faktor *job resources*, *personal resources*, *job demands*, dalam hal ini adalah aspek aspek fisik, sosial maupun organisasi yang berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan, baik secara fisiologis maupun psikologis (Bakker & Demerouti 2008). Saat pegawai merasa terbebani dengan kerjaan, tidak semangat, bosan, stress akibat tuntutan kerja, tidak dengan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan, serta tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan. Maka perlu adanya peningkatan dalam faktor *personal resources* nya upaya meningkatkan keterikatan kerja. Cara yang paling berpengaruh adalah dengan kepemimpinan diri (*Self-leadership*).

Dalam domain pekerjaan, *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Asumsi dasar dibalik kepemimpinan diri (*self leadership*) adalah bahwa individu dikatakan

bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif, bila tanpa ada tekanan dari atas dan pihak eksternal tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya dan dapat mengendalikan perilakunya sendiri (Lestari, 2020).

*Self-leadership* memiliki dampak pada pencapaian kinerja seseorang, semakin mampu mereka memimpin dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu dalam mencapai kinerja yang ditargetkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diri memiliki dampak pada tinggi rendah kinerjanya. Untuk itu seseorang perlu memperhatikan *self-leadership* dan *work engagement* yang dimilikinya. *Self leadership* menjadi penting keberadaannya untuk meningkatkan *work engagement* ketika seorang pegawai berada di dalam perusahaan. Menghadapi kondisi perusahaan yang semakin kompleks mengharuskan seorang pegawai untuk dapat memimpin dirinya sendiri untuk menyelesaikan dan berkontribusi secara maksimal di dalam organisasi.

Hasil penelitian Ramadhan dan Sahrah (2021) terdapat pengaruh positif antara *self leadership* dan *work engagement*. Hasilnya menunjukkan bahwa *self leadership* secara signifikan dapat mempengaruhi *work engagement* sebesar 21,3%, Menurut Ningtyas & Yulianti (2021) ketika karyawan memiliki tingkat *self-leadership* yang tinggi, maka mereka akan benar-benar merasa bersemangat dan terlibat dalam pekerjaannya sendiri. Individu yang terlibat cenderung melakukan tugas yang sebenarnya di luar kerja rutin mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Fadilah dan Tanuwijaya (2023) menunjukkan hasil bahwa *self leadership* mampu mempengaruhi *work engagement* pegawai sebesar 36,7%. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *self leadership* terhadap *work engagement*. Artinya, semakin tinggi

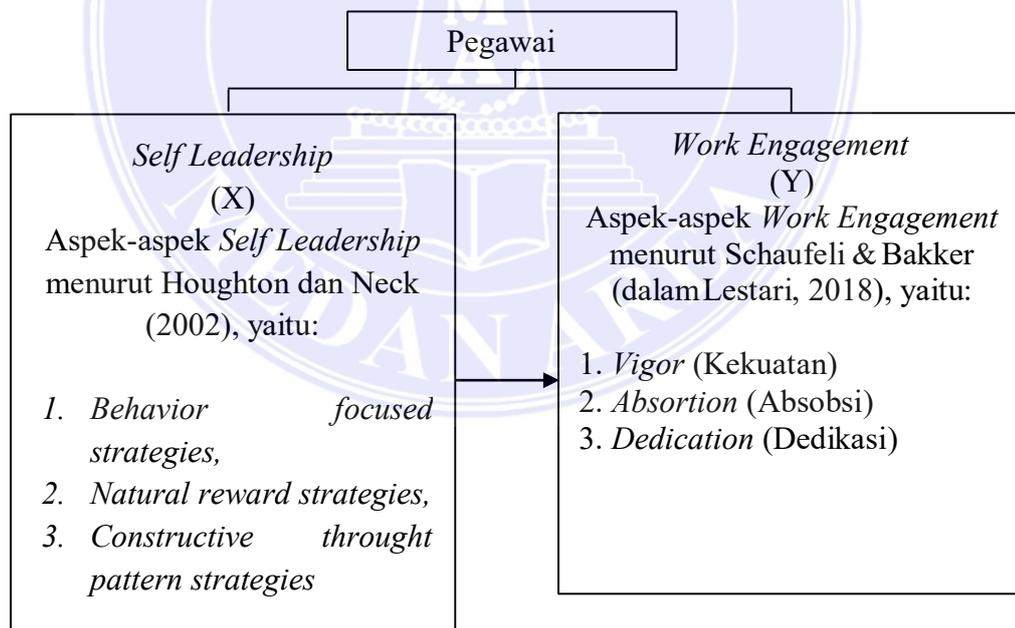
*self leadership* maka semakin tinggi pula *work engagement* seorang pegawai, begitu pun sebaliknya.

Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan individu dalam memimpin dirinya sendiri dapat mempengaruhi perilaku yang akan dipilih untuk dilakukan, seberapa usaha yang akan pegawai lakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seberapa lama pegawai akan bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan. Adanya kemampuan individu dalam memimpin dirinya sendiri dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dapat mendorong individu untuk tetap menyelesaikan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya walaupun menghadapi tugas yang sulit.

*Self leadership* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* yang dapat dilihat dari *behavior focused strategies* yang dapat membantu individu yang menghadapi perilaku yang diperlukan namun tidak memotivasi dengan menyediakan mekanisme yang melaluinya individu dapat membentuk tindakan mereka dan tetap terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, *natural reward strategies* dapat membantu individu membentuk dan menyusun lingkungan kerja mereka sedemikian rupa sehingga lebih memotivasi secara alami, sehingga meningkatkan tingkat *work engagement* mereka. Terakhir, *constructive thought strategies* dapat digunakan untuk membentuk pemikiran dan menghilangkan pemikiran disfungsional tentang pekerjaan. Semua strategi ini adalah cara di mana kepemimpinan mandiri dapat menghasilkan tingkat semangat, dedikasi, dan penyerapan yang lebih besar. Strategi-strategi ini akan digunakan untuk membantu menjelaskan bagaimana individu dapat mempengaruhi perilaku dan keyakinan mereka sendiri (Knotts, 2018).

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan pemahaman yang baru mengenai pengaruh *self ladership* terhadap *work engagement*. Berdasarkan kemampuan individu dalam memimpin dirinya sendiri, dapat membantu individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai targetnya. Ketika individu menggunakan strategi *self leadership* ini, pada dasarnya strategi tersebut berdampak pada lingkungannya sendiri. Oleh karena itu, mempraktikkan strategi *self leadership* dapat membentuk lingkungan secara mendasar, yang pada gilirannya dapat memengaruhi seseorang dan perilakunya. Sehingga ketika seseorang mengambil bagian dalam strategi *self leadership*, hal itu dapat memengaruhi lingkungannya dengan tetap lebih terlibat dalam pekerjaannya.

## 2.4 Kerangka Konseptual



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, yakni Desember 2023 sampai Februari 2013.

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ada di kecamatan sarudik, kota Sibolga. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena peneliti melihat terdapat masalah keterikatan kerja pada pegawai CV. Mandiri Perkasa.

#### 3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *self leadership* dan skala *work engagement*.

#### 3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian kausalitas bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian kausalitas merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2019).

Selain menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara pada responden sehingga pada penelitian ini menggunakan *mixed methods*. Menurut Sugiyono (2012) penelitian kombinasi (mixed method) adalah suatu metode penelitian antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif. Menurut Creswell (2018) wawancara pada mixed methods bertujuan untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada pada data kuantitatif, agar menghasilkan pemahaman yang lebih baik terhadap masalah penelitian.

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sehingga populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari saja, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2019). Selanjutnya Azwar (2016), menyatakan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah seluruh

pegawai di CV. Mandiri Perkasa yang berjumlah sebanyak 90 orang. Berikut rekapitulasi pegawai di CV. Mandiri Perkasa.

**Tabel 1. Rekapitulasi Pegawai CV. Mandiri Perkasa**

NO	JABATAN/POSISI	JUMLAH PEGAWAI
1	Administrasi	35 Orang
2	Anggota Internal CV	10 Orang
3	TKBM (Anggota dari Pelabuhan)	25 Orang
4	Mandor	5 Orang
5	Team Leader	2 Orang
6	Pengurus	3 Orang
7	Supir	10 Orang
	<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>	<b>90 Orang</b>

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun wakil populasi yang akan diteliti tersebut. Sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili dan harus dilakukan dengan teknik-teknik tertentu sehingga mendapatkan hasil yang efektif.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling insidental, yang mana teknik penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas. Seperti halnya menurut Sugiyono (2019) sampling insidental/*accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi CV. Mandiri Perkasa, yang peneliti temui pada saat penelitian dan yang mengisi skala penelitian ini berjumlah 49 orang.

### 3.3.3 Prosedur Kerja

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Langkah yang dilakukan mulai dari menghubungi secara informal bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, guna meminta izin untuk mengadakan penelitian. Selain menyiapkan persiapan administrasi peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan untuk penelitian, dengan penyusunan skala *self leadership* dan *work engagement*.

### 3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling* / insidental sampling, yang mana teknik penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas. Seperti halnya menurut Notoatmodjo (2018) *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel secara insidental dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Sedangkan Sugiyono (2019) *sampling insidental/ accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologis yang berbentuk skala likert dengan beberapa pilihan. Metode skala digunakan mengingat data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologi yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item pernyataan (Azwar, 2015). Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini ada menggunakan skala *self leadership* dan juga skala *work engagement*. Skala merupakan instrumen ukur berupa perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Pengertian lain dari skala merupakan sekumpulan stimulus berupa aitem yang hanya bermanfaat ketika respon yang diberikan oleh subjek adalah respon yang memang sesuai dengan keadaan dirinya yang sesungguhnya (Azwar, 2017). Metode skala yang digunakan terdiri dari 2 jenis skala yaitu skala untuk mengukur *self leadership* yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari *self leadership* dan skala untuk mengukur *work engagement* yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari *work engagement*.

#### 3.4.1 Skala *Self Leadership*

Skala *self leadership* diukur melalui aspek-aspek *self leadership*, yaitu: *behavior focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies* berdasarkan teori Houghton dan Neck (2002). Skala *self leadership* diadaptasi dan dimodifikasi dari skala *self leadership* yang dibuat Koto (2021).

Setiap skala yang dibagikan terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable*, pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang mendukung variabel yang dapat diukur sedangkan pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel yang dapat diukur (Azwar, 2017).

Skala likert mencakup pernyataan *Favorable* (pernyataan mendukung) dan *Unfavorable* (pernyataan tidak mendukung). Skala likert memiliki empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favorable* diberi rentang 4-1, sedangkan yang bersifat *Unfavorable* diberi rentang nilai 1-4.

### 3.4.2 Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* diukur melalui aspek-aspek *work engagement*, yaitu: *vigor*, *absorption* dan *dedication* berdasarkan teori Bakker, dkk (dalam Ritami, 2022). Skala *work engagement* terjemahan dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang diadaptasi dan dimodifikasi dari skala *work engagement* yang dibuat oleh Ritami (2022).

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala Likert adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan

unfavourable, nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 2. Skor Skala Likert**

No	Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

### 3.5 Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai kepada pengolahan data, yang akan diukur nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukannya analisis butir yaitu validitas dan reliabilitas.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas berkaitan dengan “ketepatan” dengan alat ukur. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid pula. Jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen yang valid, maka instrumen juga valid. Valid dapat diartikan juga dengan kesesuaian alat ukur dengan apa yang mau diukur (Ahmad, 2018). Validitas (*validity*) adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019).

Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*corrected item total correlation*). Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2006) *corrected item total correlation* adalah korelasi antara item bersangkutan dengan total item. Secara umum, jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,3 maka item skala tersebut dapat dinyatakan valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrumen. Reliabilitas juga diartikan sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Artinya, semakin reliabel suatu tes, maka semakin yakin bahwa hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama dan bisa dipakai di suatu tempat yang berbeda ketika melakukan tes tersebut. Reliabilitas sejatinya memastikan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam instrumen meskipun dilakukan di tempat ataupun waktu yang berbeda (Ahmad, 2018). Pada penelitian ini, pengujian tingkat reliabilitas instrumen melalui pendekatan rumus *Alpha Cronbach* pada berbagai instrumen penelitian yang berupa skala untuk menggambarkan tingkat reliabilitas konsistensi internal (*internal-consistency coefficient reliability*).

### 3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden,

mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019).

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini juga menggunakan Teknik Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Rumus regresi:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y	: Variabel Terikat
X	: Variabel bebas
A	: Konstanta
B	: Koefisien Regresi

Analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi *SPSS* versi *25 For Windows*. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing-masing variabel secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, yang memiliki

kriteria apabila  $p > 0,05$  maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya bila  $p < 0,05$  maka sebarannya dikatakan tidak normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel X (*self leadership*) memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y (*work engagement*). Dengan kriteria  $p > 0,05$  maka dinyatakan linier, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka dinyatakan tidak linier.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis uji hipotesis regresi, hasil signifikansi menunjukkan  $p = 0,000 < 0,05$ . Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *self leadership* terhadap *work engagement*. Nilai regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *self leadership*.
2. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,353. Maka dapat diartikan bahwa *self leadership* dapat mempengaruhi *work engagement* sebesar 35,3% sedangkan sisanya yaitu 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti *job resource* dan *salience of job resources*.
3. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dapat diketahui bahwasanya variabel *self leadership* memiliki nilai mean hipotetik (62,5) > mean empirik (71,96) dengan selisih nilai melebihi satu SD (5,111). Dapat disimpulkan bahwa *self leadership* yang dimiliki oleh pegawai tergolong tinggi. Kemudian pada variabel *work engagement* memiliki nilai mean hipotetik (50) > mean empirik (59,98) dengan selisih nilai lebih dari satu SD (6,744). Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* yang dimiliki pegawai tergolong tinggi. Maka dari hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesis pada penelitian ini yaitu

semakin tinggi *self leadership* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka peneliti mengemukakan hal-hal yang disarankan sebagai berikut:

### 1. Saran Kepada Subjek

Mengingat *work engagement* 35,3% dipengaruhi oleh *self leadership*, maka teruntut pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga peneliti memberi saran untuk lebih mengendalikan perilakunya sendiri, pegawai hendaknya lebih bertanggung jawab terhadap perilaku dan pilihannya sendiri agar mampu membangun dan mengembangkan inisiatif. Pegawai harus mampu memimpin dirinya sendiri untuk menyelesaikan dan berkontribusi secara maksimal di perusahaan. Apabila pegawai mampu memimpin dirinya sendiri, maka pegawai akan lebih mampu untuk mencapai kinerja yang ditargetkan. Peneliti memberikan solusi kepada pegawai untuk mengikuti *workshop* mengenai peningkatan *self leadership* ataupun kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan mengontrol dirinya sendiri agar dapat meningkatkan keterikatan kerja.

### 2. Saran Kepada Perusahaan

Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai, agar pegawai senantiasa memiliki keterikatan kerja terhadap kerjanya dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan hendaknya memberikan lingkungan yang nyaman bagi pegawai, dan

membuka *workshop* ataupun kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan *self leadership* pegawai agar pegawai yang bekerja diperusahaan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik dan keterikatan kerja pada pekerjaan yang dimilikinya.

### 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwasanya salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* pegawai adalah *self leadership*. Selain *self leadership*, masih terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* pegawai, seperti *job resource*, *personal resource*, *salience of job resource*, dan *job demand*. Maka untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang *work engagement* agar memilih variabel bebas yang berpotensi mempengaruhi *work engagement* selain *self leadership* yang berasal dari *personal resource*. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memaksimalkan item-item pada skala agar tidak terjadi bias dalam pengisian skala.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. In *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Agustina, A. (2023). Pengaruh Self Leadership terhadap Task Commitment Melalui Mediasi Self Efficacy pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area
- Ahmad, M. A. (2018). Penelitian Kausal Komparatif. In *Metodologi Penelitian* (pp. 106–111). Gunadarma Ilmu.
- Ahmad, M., & Helmi, A. F. (2018). Pengaruh Iklim Kerja Kreatif dan Kepemimpinan Diri Terhadap Work Engagement. Tesis. Magister Psikologi Profesi: Universitas Gadjah Mada.
- Aon Hewit. (2017). 2017 Trends in Global Employee Engagement: Global Anxiety Erodes Employee Engagement Gains. AON Hewit.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19-26.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Direction in Psychological Science*, 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Boss, A. D., & Sims, H. P. (2018). Everyone Fails! Using Emotion Regulation And Self-Leadership For Recovery. *Journal Of Managerial Psychology*, 23(2), 135–150.
- Cranmer, G. A., Goldman, Z. W., & Houghton, J. D. (2019). I'll do it myself: self-leadership, proactivity, and socialization. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(6), 684–698.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publication.
- Dararina, A. F., & Yulianti, P. (2022). Pengaruh Self Leadership dan Transformational Leadership Generasi Milenial Terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Psychological Capital. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(2), 1572-1585.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Dewinda, H. R., Ancok, D., & Widyarini, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja
- Endres, G. M., & Mancheno-Smoak, L. (2008). The Human Resource Craze: Human
- Erwinda, D. Y., & Yusra, Z. (2021). Hubungan Antara Self Leadership dengan Work Engagement pada PT. Arta Boga Cabang Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 9158-9162.

- Fadilah, K. & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Self Leadershi, Perceived Organizational Support, Proactive Personality, Supervisor Support Terhadap Work Engagement pada PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syari'ah*, 5(2), 2210-2219.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Gallup. (2017). *Gallup: U.S. Employee Engagement*. Gallup, Inc.F
- Hariandja, E. S., & Kautsar, A. W. (2007). Strategi Perusahaan dalam Pengembangan Produk Baru: Penelitian Kasus Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Inesea*, 8(1), 58-68
- Harunavamwe, M. (2022). Assessing the Influence of Self Leadership Strategies and Psychological Capital on Work Engagement Among Banking Sector Employees. *Journal for New Generation Science*, 20(2), 12-24.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing A Hierarchical Factor Structure For SelfLeadership. *Journal Of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691. Indonesia. *Inesea*, 8(1), 58-68.
- Ivantoro, D., & Barus, G. (2017). Peningkatan Karakter Self Leadership Melalui Layanan Bimbingan Klasikal Dengan Pendekatan Experiential Learning (Penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling Pada Siswa Kelas VIII A SMP BOPKRI 1 Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016). *Proceeding Seminar dan Lokakarya Nasional Revitalisasi Laboratorium dan Jurnal ilmiah dalam implementasi kurikulum bimbingan dan konseling berbasis KKN*, Malang: 4-6 Agustus
- Kalyar, M. N. (2011). Creativity, Self-Leadership and Individual. 20–28.
- Knotts, K. G. (2018). Self Leadership's Impact on Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviors: A Moderate Mediated Model. *Disertasi*. Morgantown: West Virginia University
- Knotts, K. G., & Houghton, J. D. (2021). You can't make me! The role of self-leadership in enhancing organizational commitment and work engagement. *Leadership Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2020-0436>.
- Konradt, U., Andresen, P., & Ellwart, T. (2009). Self Leadership in Organizational Teme: A Multilevel Analysis of Moderators and Mediators. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(3), 322-346
- Koto, M. S. (2021). Hubungan antara Self Leadership dengan Keterikatan Kerja pada Driver Ojek Online di Kota Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Lestari, D. (2020). Penerapan Layanan Bimbingan Kelompok untuk Meningkatkan Self Leadership Siswa Kelas VIII di SMP Muhammadiyah 48 Medan Tahun Ajaran 2019/2020. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani, A. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Manz, C., Sims, P., & Henry, Jr. (2001). *New Superleadership*. Berret-Kohler Pub

- Megheirkouni, M. (2018). Self-leadership strategies and career success: Insight on sports organizations. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(4), 393–409.
- Murnianita, F. B. (2012). Pengaruh kepemimpinan terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Pusdiklat. *Jakarta: Fakultas Ekonomi UI*.
- Ningtyas, A. P., & Yulianti, P. (2021). Safety Performance On Online Driver : Work As A Calling And Work Engagement. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 758–772.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pearce, C. L., Wassenaar, C. L., & Manz, C. C. (2014). Is Shared Leadership The Key To Responsible Leadership? *Academy Of Management Perspectives*, 28(3), 275–288
- Performance Improvement and Employee Engagement. *Organization Development Journal*, 26(1).
- Performance in BUMN. *Proceedings of The ICECRS: Educational and*
- Posthuma, R. A., Campion, M. C., Masimova, M., & Campion, M. A. (2013). A high performance work practices taxonomy: Integrating the literature and directing future research. *Journal of management*, 39(5), 1184-1220.
- Putra, I. M. A. D., & Sintaasih, D. K. (2018). Pengaruh Self Leadership dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points by Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4237-4266
- Rakhim, A. F. (2020). Factors That Cause Work Engagement in the Millennial
- Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). Pengaruh Self Leadership dan Usia terhadap Work Engagement pada Karyawan Milenial. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 16(2), 166-173.
- Ritami, N. A. (2022). Work Engagement Ditinjau Dari Job Demands dan Resiliensi Pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUD DR. H. Abdul Moloek Provinsi Lampung. *Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intam
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Santosa, S. (2012). Pengaruh modal intelektual dan pengungkapannya terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(1), 16-31.
- Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. (2018). Hubungan Self Leadership, Self Efficacy, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(1), 76-90.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Tabak, A., Celik, M., & Turkoz, T. (2011). Self Leadership in Public Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(3) Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 217-222.
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, Fitrah., & Irfani, H. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 118-123.
- Wardani, L. M. I., & Werinussa, J. O. A. (2021). *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit NEM.
- Wulandari, N. A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta





## Lampiran 1

### SKALA SELF LEADERSHIP

#### Skala Self Leadership

Nama :  
Umur : Tahun  
Jenis Kelamin :  
Jabatan/Posisi :  
Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk Pengisian :

- Berikut dibawah ini ada 30 pertanyaan
- Bacalah pertanyaan dengan baik serta pahami pertanyaan tersebut
- Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang menurut saudara sesuai dengan keadaan saudara.
- Pada pertanyaan tersebut tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu pilihlah jawaban yang menurut saudara paling sesuai
- Data pribadi serta jawaban saudara akan dijamin penuh kerahasiaannya oleh peneliti, dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian saja.
- Periksa kembali jawaban kalian jangan ada yang terlewatkan 1 pertanyaan pun.
- Keterangan jawaban :  
SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

#### Contoh Pengisian

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa semangat setiap kali bekerja	✓			

**Artinya:** Saya merasa semangat setiap kali bekerja, hal tersebut sangat sesuai dengan diri saya

*~Selamat Mengerjakan~*

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki tujuan khusus untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik				
2	Saya membuat metode atau cara baru yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Saya menulis tujuan spesifik agar kinerja saya lebih baik				
4	Saya cenderung keras dengan diri sendiri ketika saya belum berhasil mencapai target				
5	Sebelum bekerja, saya membayangkan akan sukses melakukan pekerjaan dengan baik				
6	Saya mencoba mengevaluasi secara baik tentang masalah yang saya hadapi				
7	Saya selalu mencari tau seberapa baik perkembangan saya dalam bekerja				
8	Saya merasa bersalah saat kinerja saya buruk				
9	Saat menghadapi masalah saya mengevaluasinya secara terbuka				
10	Saat mencapai bonus dan target saya akan menyenangkan diri dengan aktivitas atau hobi yang membuat saya senang				
11	Saya menguatkan diri saya dengan dengan kata-kata positif saat menghadapi situasi sulit				
12	Saya mencoba melakukan pekerjaan sambil mendengarkan musik agar saya bisa menikmati pekerjaan				
13	Saya mencari aktivitas dalam pekerjaan yang saya senang melakukannya				
14	Saya sering melatih mental saya sendiri untuk menghadapi segala tantangan dalam pekerjaan				
15	Saya mencoba menggunakan pengingat/catatan kecil untuk membantu saya fokus pada hal yang harus saya capai				
16	Saya tidak memiliki tujuan yang jelas				
17	Saya tidak antusias ketika menyelesaikan pekerjaan				
18	Saya merasa mudah menyerah ketika target belum tercapai				

19	Saat berada di posisi sulit saya mudah stress				
20	Saya tidak senang apabila diberi tanggung jawab lebih				
21	Saya takut menyampaikan apa yang harus saya capai				
22	Meski kinerja buruk saya tetap santai menjalankannya tanpa melakukan perubahan				
23	Saya tidak peduli ketika kinerja buruk				
24	Saya merasa pekerjaan saya terlalu menuntut				
25	Saya merasa kesal ketika belum melakukan pekerjaan dengan baik				
26	Saya tidak pernah meluangkan waktu untuk menyenangkan diri sendiri				
27	Saya merasa kurang mampu bekerja dengan baik				
28	Saya tidak pernah tau potensi diri saya				
29	Saya akan terbawa suasana marah saat ada yang memberikan penilaian buruk terhadap kinerja saya				
30	Saat ada masalah, saya susah mengontrol emosi				

## Lampiran 2

### SKALA WORK ENGAGEMENT

#### Skala Wwork Engagement

Petunjuk Pengisian :

1. Berikut dibawah ini ada 23 pertanyaan
2. Bacalah pertanyaan dengan baik serta pahami pertanyaan tersebut
3. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang menurut saudara sesuai dengan keadaan saudara.
4. Pada pertanyaan tersebut tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu pilihlah jawaban yang menurut saudara paling sesuai
5. Periksa kembali jawaban kalian jangan ada yang terlewatkan 1 pertanyaan pun.
6. Keterangan jawaban :  
 SS : Sangat Sesuai  
 S : Sesuai  
 TS : Tidak Sesuai  
 STS : Sangat Tidak Sesuai

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki energi yang tinggi saat bekerja				
2	Saat terbangun, saya siap untuk menyelesaikan pekerjaan di hari ini				
3	Saya dapat bertahan kerja dalam waktu yang panjang				
4	Saya merasa siap terhadap kesulitan saat bekerja				
5	Saat ada kejadian buruk dalam bekerja, saya tetap sabar dalam melakukan pekerjaan saya				
6	Saya terus berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja				
7	Saya tidak keberatan mundur setengah jam dari jam pulang kerja jika saya belum menyelesaikan pekerjaan saya				
8	Saya merasa pekerjaan saya berarti dan memiliki tujuan yang baik				
9	Saya antusias dalam bekerja				
10	Saya merasa tertantang apabila merasakan kesulitan dalam bekerja				

11	Saya bangga dengan pekerjaan saya				
12	Saya mengabaikan hal-hal lain dan fokus pada apa yang saya kerjakan saat bekerja				
13	Saya berkonsentrasi penuh hingga sulit melepaskan diri				
14	Saya merasa senang apabila bekerja secara intens				
15	Saya terbawa suasana hingga lupa waktu saat bekerja				
16	Saya merasa waktu lebih cepat berlalu ketika bekerja				
17	Saya menikmati setiap pekerjaan saya hingga larut dalam bekerja				
18	Saya merasa lemas dan tidak semangat ketika bekerja				
19	Saya tidak bersedia untuk bekerja di luar jam kerja saya				
20	Saya merasa tidak terlibat di dalam lingkungan kerja secara umum				
21	Saya tidak merasa menjadi bagian dari tim kerja perusahaan				
22	Saya tidak peduli dengan pekerjaan saya dan memilih untuk bersenang-senang				
23	Saya tidak suka mengerjakan pekerjaan saya dengan rekan kantor				

*~TERIMA KASIH~*

### Lampiran 3

#### PEDOMAN WAWANCARA

1. Jika dilihat dari jenis kelamin, pegawai jenis kelamin apa yang paling banyak resign di CV. Mandiri Perkasa Sibolga ini? Dan apa alasan mereka ketika resign?
2. Apa yang akan saudara lakukan ketika saudara tidak mampu mencapai target pekerjaan?
3. Apa yang saudara lakukan untuk agar saudara dapat mengembangkan diri saudara untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya?
4. Apa yang saudara lakukan ketika saudara mendapatkan bonus dari pekerjaan? Hal apa yang akan saudara lakukan pertama kali ketika mendapatkan bonus?
5. Bagaimana perasaan saudara ketika saudara memiliki kinerja yang buruk?
6. Apa kelemahan saudara dalam bekerja? Dan bagaimana saudara mengatasi kelemahan tersebut?
7. Hal apa yang paling menyulitkan menurut saudara ketika bekerja di CV. Mandiri Perkasa Sibolga?
8. Hal apa yang bisa saudara dedikasikan untuk perusahaan tempat saudara bekerja?
9. Apakah saudara merasa bangga dengan pekerjaan saudara saat ini?
10. Ketika saudara mengalami masalah di luar pekerjaan, apakah saudara masih tetap dapat bekerja?
11. Apakah saudara tetap bersemangat ketika bekerja dalam waktu yang lama?
12. Apakah ketika bekerja saudara fokus mengerjakan pekerjaan saudara saja?
13. Mana yang lebih saudara sukai, bekerja secara individu atau berkelompok?

**Lampiran 4**  
**DATA MENTAH SEBELUM DAN SETELAH UJI COBA**  
*Data Self Leadership (X)*

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
7	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
8	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	1	1	2	1	4
9	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2
10	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	1	3
11	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	3	4	2	3	1	3
12	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4
13	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	1	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2
14	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4
15	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	2	4
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4
17	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
18	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1
19	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
20	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	4	2	3	2	3	4
21	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3

22	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4
24	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	1	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3
26	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	1	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3
27	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	1	1	3	3	4	3	3	2	3	2	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	1	4	3	3	2	3	2	4
29	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	1	2	3	4	3	4	4	2	3	2	4
30	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3
31	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2
32	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	1	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4
33	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	4	3	2	3	2	4
34	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	3	2	1	4	4	3	3	4	1	3	2	3
35	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	1	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3
36	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4
37	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	4	3	4	3	2	4	2	4
38	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3
39	3	4	3	3	3	4	3	4	1	3	4	1	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3
40	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3
41	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	1	1	3	4	4	4	4	1	3	2	4
42	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	1	4	4	3	2	3	2	4
43	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	4
44	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4
46	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3

<b>48</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3
<b>49</b>	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	4	4	2	3	2	4

NO	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	2	4	4	4	3	4
2	4	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	2	3	3	4	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	3	2	2
6	3	3	3	3	3	4	4	3
7	4	4	1	3	3	3	3	3
8	4	3	1	1	1	4	1	1
9	4	3	2	4	3	4	2	1
10	3	4	3	3	4	4	3	4
11	3	4	3	3	3	4	4	3
12	4	4	4	3	3	3	3	3
13	3	2	3	3	3	3	3	2
14	4	3	2	3	3	3	3	3
15	4	4	3	3	3	4	3	4
16	4	4	2	3	3	3	3	2
17	3	4	2	4	3	3	2	2
18	4	4	1	4	3	2	4	3
19	4	3	2	3	3	4	3	4
20	4	4	3	3	3	4	3	3
21	3	4	4	3	3	4	4	3
22	4	4	4	3	4	3	3	4
23	4	4	4	3	3	3	3	3



24	4	3	4	3	3	4	3	4
25	3	4	3	3	4	4	4	4
26	3	4	4	3	3	3	4	4
27	4	4	3	3	3	3	3	4
28	4	4	4	3	3	3	3	4
29	4	3	4	3	3	4	4	3
30	3	3	4	4	3	3	4	3
31	3	3	1	3	3	3	2	3
32	4	4	4	3	3	4	4	3
33	3	4	3	3	3	4	4	4
34	3	4	4	3	4	4	3	4
35	3	4	4	3	3	4	3	4
36	4	4	4	3	3	3	3	3
37	3	4	4	3	3	4	4	4
38	4	4	4	3	4	3	3	3
39	3	4	4	3	3	3	4	3
40	4	4	4	3	3	3	3	4
41	4	3	4	3	4	3	3	3
42	4	4	3	3	3	3	4	3
43	3	3	3	3	4	4	4	3
44	3	4	3	3	4	4	4	3
45	4	4	4	3	3	4	3	4
46	4	4	3	3	3	3	3	4
47	3	4	4	3	3	3	3	3
48	3	4	3	3	4	3	3	3
49	3	4	4	3	3	3	4	3



## 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

**DATA MENTAH SEBELUM DAN SETELAH UJI COBA**

*Data Work Engagement (X)*

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	3	2	1	2	4	3	3	4	4	4
2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3
5	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
8	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	1	4	4	2
9	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3
10	4	3	2	4	3	4	3	3	4	1	3	3	2	1	1	4	2	4	3	3	3	4	3
11	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	4	3	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	3
12	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4
13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2
14	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	4	4
15	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4
16	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4
18	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4
19	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2
20	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3
21	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	1	1	2	3	2	3	4	4	4	4	3
22	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3

24	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	
25	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	
26	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	4	4	4	3	3	4	
27	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	1	3	2	4	4	3	3	3	3	
28	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	
29	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	
30	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	
31	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	
33	4	4	1	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	
34	4	4	1	4	4	3	3	4	3	1	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	
35	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	
36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	
37	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	4	4	3	3	
38	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	3	1	3	3	4	4	3	3	
39	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	1	3	2	3	4	3	4	3	4	
40	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	
41	3	4	2	3	4	4	3	3	4	1	3	4	2	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	
42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4
43	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	1	1	2	3	2	3	4	4	3	3	4	
44	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	3	4	
45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	
46	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	
47	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	
48	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	
49	4	4	1	4	4	4	3	4	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	

## Lampiran 5

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Scale: SELF LEADERSHIP

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	30

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SL1	3.47	.504	49
SL2	3.29	.500	49
SL3	3.20	.539	49
SL4	3.12	.564	49
SL5	3.16	.514	49
SL6	3.37	.566	49
SL7	3.31	.585	49
SL8	3.33	.591	49
SL9	2.22	.685	49
SL10	3.20	.499	49
SL11	3.37	.727	49
SL12	1.61	.837	49
SL13	2.22	.798	49
SL14	3.18	.441	49

SL15	3.22	.715	49
SL16	3.43	.500	49
SL17	3.71	.500	49
SL18	3.16	.717	49
SL19	2.27	.670	49
SL20	3.00	.540	49
SL21	2.20	.707	49
SK22	3.37	.727	49
SL23	3.55	.542	49
SL24	3.69	.548	49
SL25	3.12	.971	49
SL26	3.06	.475	49
SL27	3.14	.540	49
SL28	3.45	.542	49
SL29	3.20	.676	49
SL30	3.18	.782	49

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL1	89.37	25.654	.427	.866
SL2	89.55	26.044	.351	.873
SL3	89.63	24.529	.325	.846
SL4	89.71	25.750	.385	.871
SL5	89.67	24.349	.383	.842
SL6	89.47	25.171	.387	.860
SL7	89.53	25.921	.349	.875
SL8	89.51	25.255	.360	.863
SL9	90.61	27.159	-.150	.801
SL10	89.63	25.529	.354	.864
SL11	89.47	24.838	.364	.862
SL12	91.22	27.219	-.156	.810
SL13	90.61	26.951	-.124	.804

SL14	89.65	25.315	.436	.858
SL15	89.61	24.617	.401	.857
SL16	89.41	26.288	.303	.878
SL17	89.12	25.068	.447	.855
SL18	89.67	22.766	.479	.819
SL19	90.57	25.458	.396	.871
SL20	89.84	23.473	.533	.824
SL21	90.63	24.529	.418	.855
SK22	89.47	25.588	.060	.876
SL23	89.29	24.417	.344	.844
SL24	89.14	24.000	.420	.836
SL25	89.71	26.625	-.101	.810
SL26	89.78	24.344	.424	.840
SL27	89.69	24.717	.488	.850
SL28	89.39	26.117	.326	.876
SL29	89.63	24.071	.306	.844
SL30	89.65	23.690	.496	.843

$$30 - 5 = 265 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$

## Reliability

### Scale: work enggament

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	23

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.12	.439	49
WE2	3.18	.391	49
WE3	2.10	.549	49
WE4	3.14	.456	49
WE5	3.20	.499	49
WE6	3.53	.544	49
WE7	3.18	.667	49
WE8	3.27	.531	49
WE9	3.31	.548	49
WE10	2.22	.743	49
WE11	3.24	.522	49
WE12	3.16	.514	49
WE13	2.06	.475	49
WE14	2.27	.700	49
WE15	1.98	.559	49
WE16	2.92	.534	49
WE17	2.08	.534	49
WE18	3.41	.574	49
WE19	3.22	.654	49
WE20	3.49	.649	49
WE21	3.57	.500	49
WE22	3.27	.491	49
WE23	3.45	.614	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	65.27	16.324	.304	.800
WE2	65.20	16.166	.394	.893
WE3	66.29	16.000	.314	.898
WE4	65.24	15.564	.408	.879
WE5	65.18	15.153	.474	.870
WE6	64.86	15.375	.368	.880
WE7	65.20	17.207	-.074	.839
WE8	65.12	15.568	.332	.885
WE9	65.08	15.202	.407	.875
WE10	66.16	15.723	.364	.807
WE11	65.14	15.542	.347	.883
WE12	65.22	17.803	.390	.842
WE13	66.33	17.183	.342	.825
WE14	66.12	14.610	.400	.869
WE15	66.41	16.580	.377	.815
WE16	65.47	17.046	-.020	.825
WE17	66.31	15.550	.334	.884
WE18	64.98	14.354	.588	.849
WE19	65.16	16.181	.320	.812
WE20	64.90	18.135	-.238	.858
WE21	64.82	16.986	.301	.821
WE22	65.12	14.985	.531	.864
WE23	64.94	16.017	.372	.804

$$23 - 3 = 20 \times 4 + 20 \times 1 / 2 = 50$$

## Lampiran 6

### Uji Normalitas dan Uji Linearitas

#### NPar Tests

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		self leadership	work enggament
N		49	49
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	71.96	59.98
	Std. Deviation	5.111	6.744
Most Extreme Differences	Absolute	.179	.172
	Positive	.133	.168
	Negative	-.179	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.255	1.206
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286	.109
a. Test distribution is Normal.			

#### Means

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
self leadership * work enggament	49	100.0%	0	.0%	49	100.0%

#### Report

self leadership

work enggam ent	Mean	N	Std. Deviation
47	6.00	1	
48	73.00	1	
57	71.00	6	2.608
58	72.00	3	2.000
59	72.60	10	3.307
60	70.56	9	1.236
61	72.88	8	2.997
62	67.67	3	4.163
64	70.00	3	9.539
65	62.00	2	4.243
66	73.00	1	
67	79.00	1	
69	75.00	1	
Total	71.96	49	5.111

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
self leadership * work enggam ent	803.754	12	66.980	5.356	.000
Between Groups	442.913	1	442.913	35.420	.000
Linearity	360.841	11	32.804	2.623	.114
Deviation from Linearity	450.164	36	12.505		
Within Groups	1253.918	48			
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
self leadership * work enggament	.594	.353	.801	.641

## Correlations

**Correlations**

		self leadership	work enggament
self leadership	Pearson Correlation	1	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
work enggament	Pearson Correlation	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

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

## Lampiran 7

### Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

#### Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	work enggement <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: self leadership

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.339	4.154	.353	25.668	1	47	.000

a. Predictors: (Constant), work enggement

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.913	1	442.913	25.668	.000 <sup>a</sup>
	Residual	811.005	47	17.255		
	Total	1253.918	48			

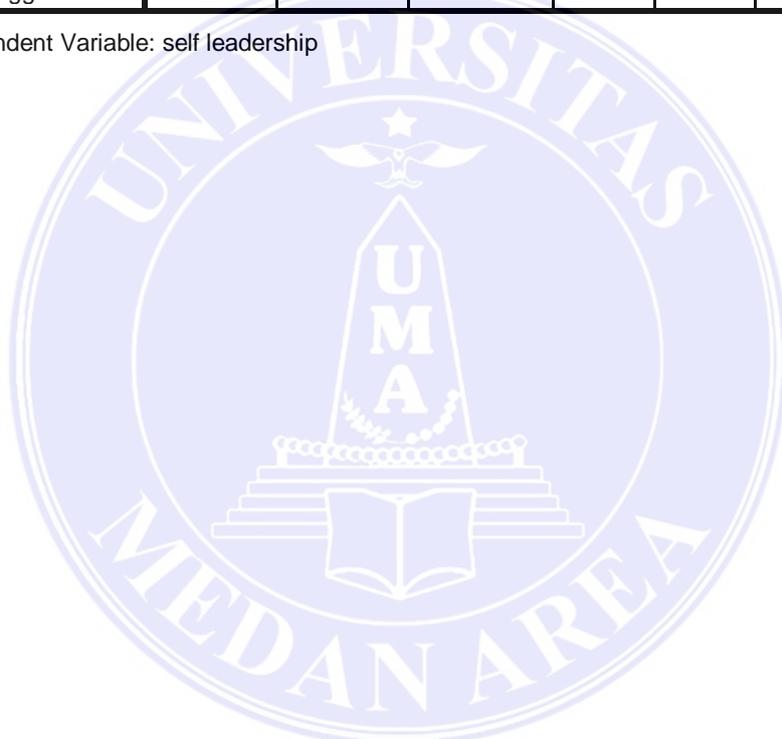
a. Predictors: (Constant), work enggement

b. Dependent Variable: self leadership

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	33.300	9.623		3.461	.001			
	work enggament	.811	.160	.594	5.066	.000	.594	.594	.594

a. Dependent Variable: self leadership



## Lampiran 8

### Surat Izin Penelitian

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

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 615/FPSI/01.10/III/2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

2 Maret 2024

Yth. Ibu Direktur  
Cv. Mandiri Perkasa  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Ibu untuk memberikan i  
kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Yohan Sofhian Hutasoit**  
NPM : **198600322**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**  
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Jl. K.H. A. Dahlan, Aek Habil, Sibolga Sel**  
**Sibolga** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Self Leader**  
**terhadap Work Engagement pada Pegawai CV. Mandiri Perkasa Sibolga"**.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Ibu dapat memberikan kemudi  
dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan pene  
maka kami harapkan Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan b  
mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada yang Ibu pim

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

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi

  
**Faadhik, S. Psi, M. Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip

**CV. MANDIRI PERKASA**  
PENGANKUTAN EXPEDISI SIBOLGA –GUNUNG SITOLI-MEDAN  
JL.ZAINUL ARIFIN NO.30 KOTA BERINGIN KEC. SIBOLGA KOTA  
NO.TELP : 082161775433 / 085359279299  
Email : cvmandiriperkasa123@gmail.com



**SURAT KETERANGAN**  
No.012.CVMP/SIBOLGA/12/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ERMILA SIREGAR  
Jabatan : DIREKTUR  
Alamat : JL. HORAS ARAH LAUT KANTOR TKBM PELABUHAN PELINDO

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : YOHAN SOFHIAN HUTASOIT  
NPM : 198600322  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Benar telah melaksanakan Riset/ Penelitian di CV MANDIRI PERKASA untuk pengambilan data untuk menyusun Skripsi terhitung mulai 05 Maret 2024 s/d 20 Maret 2024. Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sibolga, 20 Maret 2024  
CV MANDIRI PERKASA  
  
ERMILA SIREGAR  
DIREKTUR