

**HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT PADANG BULAN  
SELAYANG II MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**Nurfazlina  
208600075**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

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 (repositori.uma.ac.id)9/2/26

# **HUBUNGAN SELF EFFICACY DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT PADANG BULAN SELAYANG II MEDAN**

## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

**OLEH :**

**NURFAZLINA**

**208600075**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

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 (repositori.uma.ac.id)9/2/26

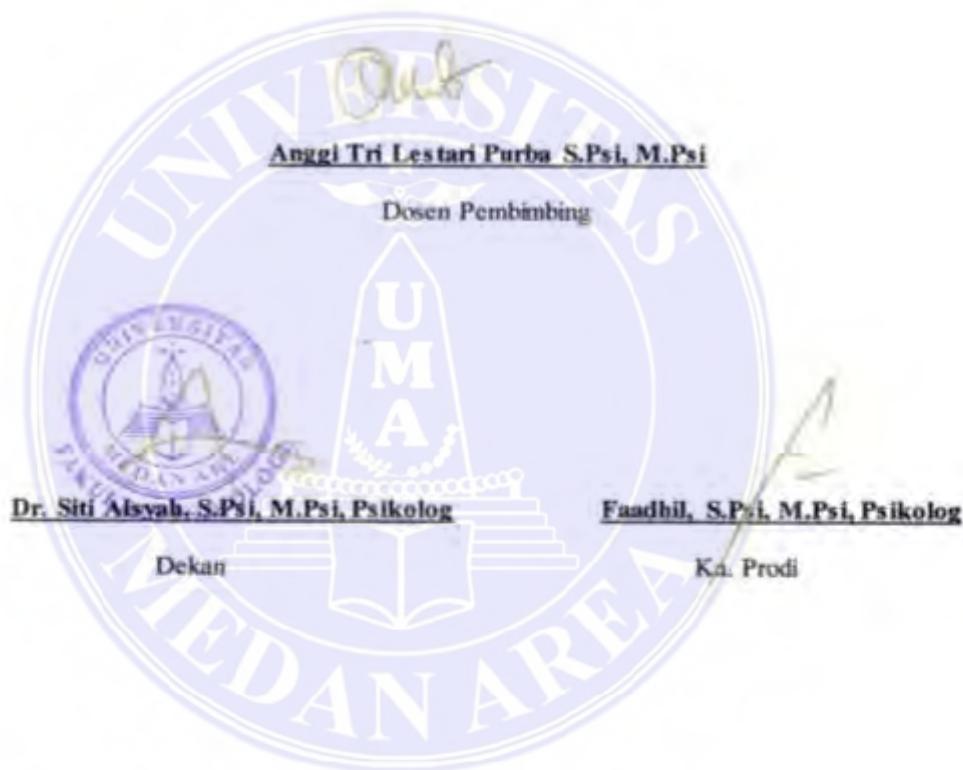
## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Self Efficacy* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Camat Padang Bukan Sekayang II Medan

Nama : Nurfazlina  
NPM : 208600075  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



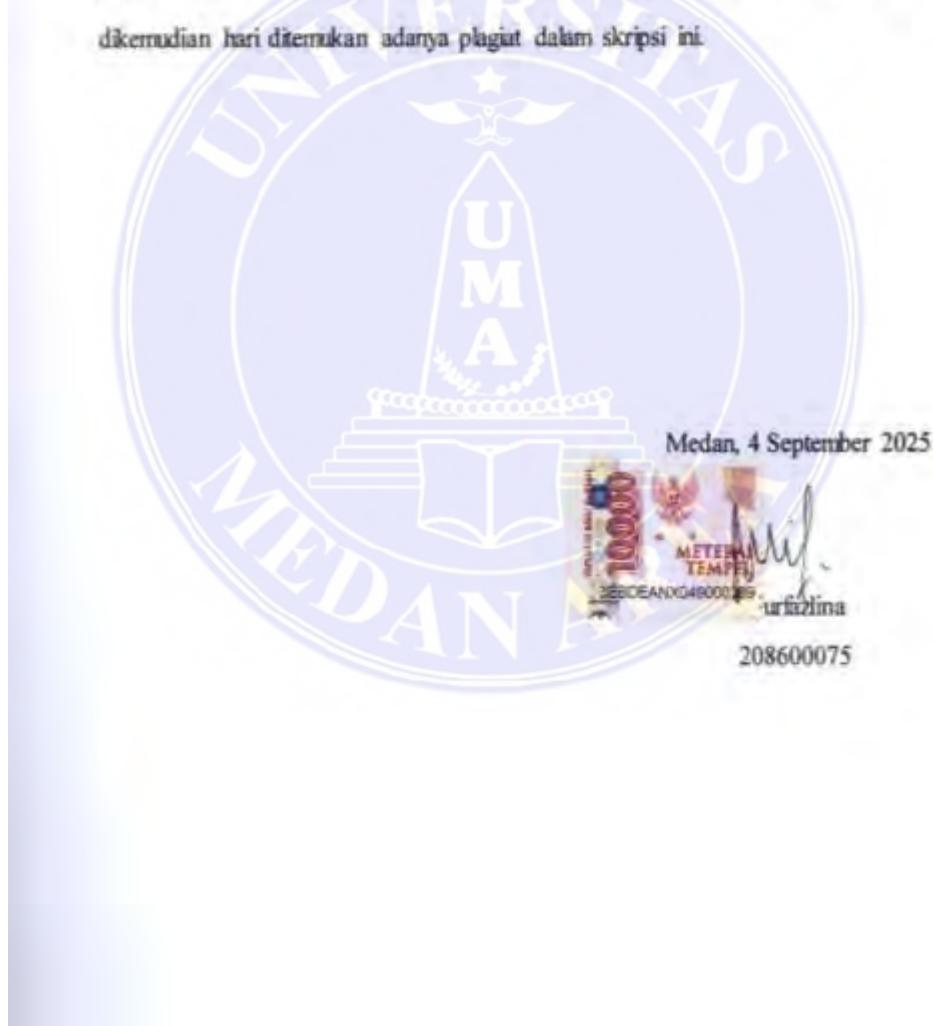
Tanggal disetujui : 4 September 2025

i

## HALAMAN PERNYATAAN

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

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



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

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area , saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurfazlina

Npm : 208600075

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

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

**"HUBUNGAN SELF EFFICACY DENGAN WORK ENGAGEMENT  
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT PADANG BULAN SELAYANG II  
MEDAN"**

Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 4 September 2025

Yang menyatakan :



Nurfazlina

208600075

## ABSTRAK

### HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT PADANG BULAN SELAYANG II MEDAN

OLEH:  
NURFAZLINA  
NPM: 20.860.0075

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Bagian Lingkungan Padang Bulan Selayang II Medan yang berjumlah 62 pegawai. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh pegawai populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* dilihat koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,723 dengan  $p = 0,000 < 0,01$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima, semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi juga *Work Engagement*, dan sebaliknya, serta nilai koefisien determinan  $R^2 = 0,522$ . Ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berkontribusi sebesar 52,2% terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan hasil uji mean hipotetik dan empirik *Self Efficacy* dalam kategori rendah dapat diketahui perhitungan mean hipotetik = 52,5 dan mean empirik = 49,37 dan untuk *Work Engagement* mean hipotetik dan empirik juga rendah dengan mean hipotetik = 57,5 dan mean empirik 50,10

**Kata kunci:** *Self Efficacy*, *Work Engagement*, Pegawai.

## ABSTRACT

### **THE CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT IN PADANG BULAN SELAYANG II MEDAN SUBDISTRICT OFFICE EMPLOYES**

BY:

NURFAZLINA

NPM: 20.860.0075

This study aims to determine and empirically test the correlation between *Self Efficacy* and *work engagement* among employees of the Padang Bulan Selayang II Medan District Office. The research approach used is a quantitative approach with a correlational research type. The population in this study were all employees of the Padang Bulan Selayang II Medan District Office, totaling 62 employees. The number of samples in this study used a total sampling technique, namely all population employees were used as research samples. Based on the results of data analysis using correlational analysis methods, it is known that there is a significant positive relationship between *Self-Efficacy* and *Work Engagement* seen from the coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.723 with  $p = 0.000 < 0.01$ . These results indicate that the proposed hypothesis is accepted, the higher the *Self Efficacy*, the higher the *Work Engagement*, and vice versa, and the value of the determinant coefficient  $R^2 = 0.522$ . This indicates that *Self Efficacy* contributes 52.2% to *Work Engagement*. Based on the results of the hypothetical and empirical mean tests, *Self Efficacy* is in the low category, with the hypothetical mean calculated at 52.5 and the empirical mean at 49.37. For *Work Engagement*, the hypothetical and empirical means are also low, with the hypothetical mean at 57.5 and the empirical mean at 50.10.

**Keywords:** *Self-Efficacy, Work Engagement, Employees.*

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Medan, Provinsi Sumatra Utara pada tanggal 24 januari 2002 dari Ayah bernama Laode Raffudin dan Ibu bernam Eliyani, dan merupakan anak pertama dari satu bersaudara yaitu Farida Husna. Pada tahun 2008 peneliti masuk Sekolah Dasar di SD MIN TANJUNG SARI MEDAN lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama pada tahun yang sama di SMPN 10 MEDAN dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2017. Selanjutnya masuk sekolah menengah atas di SMAN 15 MEDAN dan lulus pada tahun 2020 peneliti melanjutkan pendidikan Starta 1 di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

Berkat usaha, doa serta dukungan dari keluarga dalam menjalani aktivitas akademik di Universitas Medan Area, Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “ Hubungan *Self Efficacy* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan”

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Tuhan yang Maha Pengasih atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendak-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul skripsi saya hubungan Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Pegawai Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rector Universitas Medan Area, Ibu Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penulis juga mengucapkan Terimakasih kepada Ibu Anggi Tri Lestari Purba S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran. Terima kasih juga kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi sebagai Ketua, Bapak Arif Fahriani, S.Psi, M.Psi sebagai pengujii, serta Ibu Atika Mentari Nataya Nasution S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris pengujii atas saran dan dukungannya.

Kepada kedua orang tua saya mamak, bapak, dan adik farida husna terima kasih atas segala doa dan perhatiannya. Kepada teman seperjuangan saya syuri salsabilla, rhuysnay azzahra terima kasih karena saling memberi bantuan serta semangati satu sama lain.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar skripsi ini dapat diperbaiki. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 4 September 2025

  
Nurfazlina

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vi
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Masalah.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian .....	8
1.5 Manfaat teoritis .....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.5.2 Manfaat Praktis .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 <i>Work Engagement</i> .....	10
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	10
2.1.2 Aspek aspek <i>Work Engagement</i> .....	11
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	13
2.1.4. Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i> .....	18
2.2 <i>Self-Efficacy</i> .....	19
2.2.1 Defenisi <i>Self-Efficacy</i> .....	19
2.2.2 Aspek- Aspek <i>Self-Efficacy</i> .....	21
2.2.3. Faktor-Faktor <i>Self-Efficacy</i> .....	24
2.2.4. Ciri-Ciri <i>Self-Efficacy</i> .....	28
2.3 Hubungan <i>Self-Efficacy</i> Dengan <i>Work Engagement</i> .....	29
2.4 Kerangka Konseptual.....	32
a. <i>Magnitude/Level</i> (tingkat kesulitan).....	32
b. <i>Generality</i> (Luas Bidang) .....	32
c. <i>Strength</i> (Penghayatan).....	32

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
3.2. Alat dan Bahan.....	33
3.3. Metodelogi Penelitian .....	34
3.3.1. Tipe Penelitian .....	34
3.3.2. Identifikasi Variabel.....	34
3.3.3. Defenisi Operasional .....	35
3.3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4. Populasi dan Sample .....	37
3.4.2. Sample Penelitian .....	37
3.4.3. Validitas dan Reliabilitas .....	38
3.5. Prosedur Penelitian.....	40
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	44
4.2 Uji Validitas dan Reabilitas .....	44
4.2.1 Skala Penelitian <i>Work Engagement</i> .....	44
4.2.2 Skala Penelitian <i>Self-Efficacy</i> .....	45
4.3 Analisis Data.....	46
4.3.1 Uji Asumsi Normalitas .....	46
4.3.2 Uji Asumsi Linearitas .....	47
4.3.3 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Uji Hipotesis .....	48
4.3.4 Uji Mean Hipotetik & Empirik.....	49
4.4 Pembahasan .....	51
<b>BAB V SIMPULAN &amp; SARAN .....</b>	<b>54</b>
5.1 Simpulan.....	54
5.2 Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Distribusi Butir-butir Penyebaran Pernyataan Skala Self-Efficacy Sebelum Uji Validitas .....	41
Tabel 2 Distribusi Butir-butir Penyebaran Pernyataan Skala Work Engagement sebelum Uji Validitas .....	42
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Work Engagement Sesudah Uji Validitas .....	45
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Self-Efficacy Setelah Uji Validitas ...	46
Tabel 5 Uji Normalitas Sebaran .....	47
Tabel 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas .....	47
Tabel 7 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koeffesian Determinan.....	48
Tabel 8 Uji Mean Hipotetik & Empirik .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik <i>Self-efficacy</i> .....	50
Gambar 2 Grafik Work Engagement .....	50



## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 SKALA PENELITIAN.....	60
LAMPIRAN 2 SEBARAN DATA PENELITIAN .....	67
LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS & REABILITAS .....	70
LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS .....	77
LAMPIRAN 5 UJI LINEARITAS .....	79
LAMPIRAN 6 UJI HIPOTESIS .....	82
LAMPIRAN 7 SURAT PENELITIAN .....	84
LAMPIRAN 8 SURAT BALASAN PENELITIAN .....	86



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu instansi pemerintahan. Jika sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan tersebut produktif dalam menjalankan program kerja, maka dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peran pegawai pada tiap instansi pemerintahan dituntut untuk bekerja maksimal agar dapat melayani dan mengayomi masyarakat dengan baik, adapun agar program-program pemerintahan bisa terpenuhi.

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu (Mardiasmo 2011). Adapun pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

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

dan tidak memihak dalam penyelenggaraan tugas negara, pembangunan dan pemerintahan.

Menurut undang-undang no 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran aparatur negara dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dimasyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena berhasil tidaknya misi pemerintah bergantung pada dari pegawai negeri. Seseorang pegawai negeri merupakan aparatur negara yang bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan serta mewujudkan cita cita negara, hal ini yang menyebabkan bahwa pegawai negeri memegang peranan yang penting dan menentukan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah faktor penting dalam setiap organisasi pemerintah, yang menetukan efektif dan efisiennya terwujud tujuan instansi pemerintah tersebut. Pegawai seharusnya mencurahkan seluruh kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terwujud pemerintahan yang efisien dalam mengayomi masyarakat untuk tercapainya pemerintahan yang efisien maka setiap pegawai harus mengeluarkan kecakapan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya (Agustian, 2012)

Setiap Instansi Pemerintahan memerlukan pegawai yang tidak hanya cerdas dan terampil tetapi juga dapat melayani dan mengayomi masyarakat dengan baik sehingga program pemerintah dapat langsung sampai pada masyarakat. Tetapi masih banyak kasus yang ditemukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak sesuai serta tidak melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat. Masih banyak kasus-kasus yang beredar di media massa dimana pegawai

ditemukan oleh Satpol-PP saat berbelanja di mall pada saat jam kerja (tempo.com 2014).

Selain itu ada juga ditemukan kasus anggota PNS bermain game online di smartphone mereka pada saat sedang mengikuti rapat koordinasi dengan instansi tersebut. Tidak hanya pada saat rapat anggota PNS pun sering menghabiskan waktunya untuk bermain game dan tidak melaksanakan tugas-tugasnya (tvone news 2023). Kasus-kasus tersebut terus meningkat di beritakan dimedia massa, hal ini dapat mencerminkan bahwa kurangnya keterikatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap pekerjaannya yang mana akan berdampak terhadap instansi tersebut.

Menurut Bakker & Leiter (2010) *Work Engagement* adalah keadaan kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja yang positif, memuaskan, dan afektif yang dapat dilihat dari tingkat energi tinggi, dan antusias terlibat dalam pekerjaan. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. Pegawai yang merasakan keterikatan akan bertahan bersama perusahaan lebih lama, dan secara berkesinambungan menemukan cara-cara baru untuk memberikan nilai tambah kepada perusahaan dengan cara yang lebih cerdas dan lebih efektif.

Sedangkan menurut Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) *Work Engagement* adalah gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. *Work Engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi pegawai yang secara kolektif

menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas. Pegawai seharusnya mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terwujud pemerintahan yang efisien dalam mengayomi masyarakat. *Work Engagement* memiliki ciri tingkatan energi yang lebih tinggi serta mempunyai kekuatan identifikasi dalam pekerjaan yang telah dilakukan seseorang (Demerouti dan Bakker, 2008).

Adapun beberapa ciri-ciri pegawai yang memiliki *Work Engagement* menurut Frederman (2009) antara lain: Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga pada pekerjaan selanjutnya, yaitu dengan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dan tidak menunda-nunda pekerjaan tersebut. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri, yaitu pegawai harus memperkuat hubungan kerja sama dengan rekan kerja yang lain, membangun kepercayaan dari masyarakat dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Merasa mampu dan tidak merasa ada tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Salah satu temuan yang dilakukan oleh Widiasih (2017) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki *Work Engagement* tinggi akan bekerja dengan bergairah, berenergi dan keyakinan diri yang besar serta memberi kontribusi yang positif dalam perkembangan dan kemajuan organisasi. Sementara itu, ada ungkapan yang menunjukkan bahwa *Work Engagement* sebagai interaksi dua kelompok sumber, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi, yang mendorong pegawai untuk fokus dan konsentrasi dalam pekerjaannya. *Work Engagement* memiliki nilai diatas rata-rata dalam hal kepentingan namun rendah

dalam nilai bekerja. Bawa individu yang tidak memiliki *Work Engagement* cenderung tidak bisa bekerja dengan optimal, merasa kurang bersemangat, kurang menantang, dan tidak memaknai pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004)

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PNS di Kantor Camat PB selayang II. Adapun tugas kerja pada pegawai kantor camat di bagian lingkungan yaitu: Penyelenggaraan Adminitrasi, Pengelolaan Sampah, Penyuluhan Lingkungan, Pengawasan Dan Pemantauan Lingkungan, Penyusunan Program Lingkungan, Penanganan Konflik Lingkungan, Dan Pengelolaan Proyek Lingkungan. Berdasarkan hasil observasi masih terlihat adanya beberapa perilaku yang tidak sesuai dengan etika kerja di lingkungan kantor. Beberapa pegawai terlihat datang terlambat, Kehadiran yang tidak tepat waktu dapat mengganggu jadwal kerja dan keteraturan tim. bermain game selama jam kerja, Penggunaan gadget atau bermain game selama jam kerja dapat mengurangi fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. meninggalkan tempat kerja tanpa izin, keluar dari tempat kerja tanpa izin dapat menimbulkan ketidakhadiran yang tidak direncanakan dan mengganggu kelancaran proses kerja. menitipkan absen kepada rekan kerja, Menitipkan absen kepada rekan kerja juga dapat menimbulkan ketidakjelasan dalam pengelolaan absensi dan tanggung jawab individual. Pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, bahkan ada pegawai yang mengakui bahwa mereka kurang nyaman berada di kantor karena sesuasana pekerjaan dan juga merasa jemu melihat pekerjaan yang banyak.

Fenomena ini juga di dukung oleh wawancara yang dilakukan oleh tiga pegawai yang bekerja di kantor camat diketahui pegawai malas bekerja, mereka merasakan lebih bagus datang lama-lama dan ingin cepat pulang. Mereka

mengabaikan pekerjaan mau siap atau tidak. Selain itu pegawai mengakui bahwa saat bekerja mereka bisa sambil melakukan aktivitas lain sehingga tidak merasa malas saat bekerja. Dan juga pegawai tersebut kurang antusias ketika diberikan pekerjaan baru maupun menyelesaikan pekerjaan yang telah ada, dimana pegawai merasa kurang yakin dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya yang diberikan oleh atasan meraka.

Berdasarkan hasil observasi dan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor camat masih terdapat perilaku yang tidak sesuai kerja seperti keterlambatan, bermain game, meninggalkan tempat kerja tanpa izin, menitipkan absen, penundaan pekerjaan, kurangnya kenyamanan dan antusiasme dalam bekerja. Hal ini dapat menunjukkan indikasi kurangnya keterikatan pegawai terhadap pekerjaan pada pegawai dikantor camat PB Selayang II.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* adalah *Personal Resources* dimana meliputi salah satunya yaitu *Self-efficacy*. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayanti (2022) menunjukkan bahwa *Work Engagement* dipengaruhi oleh *Self-Efficacy* pada karyawan.

Sedangkan menurut Alwisol (2016) mengungkapkan *Self-Efficacy* merupakan penilaian diri, apakah dirinya dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa dirinya dalam mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan. *Self-Efficacy* merupakan bentuk dari suatu kemampuan dan keyakinan dalam diri individu ataupun seseorang pada sesuatu pekerjaan yang diinginkan serta dapat mengevaluasi diri ketika telah melakukan pekerjannya, sehingga individu tersebut dapat cengan mudah mencapai suatu

tujuan dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun ciri-ciri pegawai yang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi yaitu: lebih aktif, mampu belajar dari masa lampau, mampu merencanakan tujuan dan membuat rencana kerja, lebih kreatif menyelesaikan masalah sehingga tidak merasa stres serta selalu lebih keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sedangkan ciri-ciri *Self-Efficacy* yang rendah yaitu: sulit mengerjakan tugas, tidak berusaha mengatasi masalah, tidak mampu belajar dari masa lalu, selalu merasa cemas, sering stress dan merasa depresi Kreitner & Kinichi (2014)

*Self-Efficacy* sebagai evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Seseorang dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih cepat menghentikan tugas yang nyata-nyata tidak dapat diselesaikan dibandingkan seseorang yang memiliki *Self-Efficacy* rendah. Sebaliknya, orang yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi lebih suka mengalokasikan waktu dan usahanya untuk tugas yang mereka tahu dapat diselesaikan (Bandura dalam Baron & Byrne,2004).

Berdasarkan pemaparan ini, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Camat PB Selayang II Medan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan *Self-*

*Efficacy Dengan Work Engagement pada Pegawai Kantor Camat PB Selayang II Medan?"*

### **1.3 Tujuan Masalah**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Kantor Camat PB Selayang II Medan.

### **1.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *Self-Efficacy* Dengan *Work Engagement* pada Pegawai Kantor Camat PB Selayang II Medan, semakin tinggi *Self-Efficacy* maka semakin tinggi juga *Work Engagement*, sebaliknya semakin rendah *Self-Efficacy* maka semakin rendah pula *Work Engagement* nya.

### **1.5 Manfaat teoritis**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan sumbangan penelitian bagi perkembangan ilmu pengetahuan, pada bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi. Khususnya tentang *Work Engagement*.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan wawasan ilmiah khususnya terkait dengan " Hubungan *Self Efficacy* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Cmat PB Selayang II Medan.

b. Bagi pegawai

Untuk meningkatkan rasa percaya diri dan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaanya.

c. Bagi instusi

Dapat memberikan manfaat guna memberi informasi dan dapat digunakan sebagai kajian bagi pihak-pihak terkait agar memperhatikan *work engagement* pada pegawai di kantor camat PB selayang II medan



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Work Engagement*

##### 2.1.1 Pengertian *Work Engagement*

*Work Engagement* merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki level energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatannya yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaan (Bakker dalam Rachmanita, 2021).

Menurut Bakker et al. (2008) menyatakan *Work Engagement* adalah bentuk positif karena pikiran terpusat pada pekerjaan yang menjadi karakteristik khas para pegawai. Seseorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja ialah seseorang yang memiliki motivasi dan selalu memiliki pikiran positif terhadap pekerjaan. Lockwood (2007) menjelaskan bahwa *Work Engagement* sebagai suatu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual.

Menurut Saks (dalam Rihlati, 2018) *Work Engagement* merupakan sebuah konsep bisnis yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama. Dengan kata lain, pengertian *Work Engagement* merujuk pada

keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work Engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut Harter (2022) mendefenisikan *Work Engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *Work Engagement*. *Work Engagement* juga menerapkan pekerja "going extra mile" yang akan bekerja extra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* adalah kondisi ketika pegawai memiliki energi, antusiasme, dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaan dan organisasinya.

### **2.1.2 Aspek aspek *Work Engagement***

Menurut Schaufeli & Bakker (2006) memberikan penjelasan beserta penjabaran tentang aspek-aspek *Work Engagement*, yaitu:

*a. Vigor* (Semangat)

*Vigor* adalah tingkat kekuatan energi dan resiliensi mentalitas dari para pekerja yang sangat kuat selama proses bekerja. Selain itu juga, vigor diartikan sebagai keberanian untuk selalu memberikan usahanya sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan serta ketekunan ketika berhadapan dengan pekerjaan yang sulit.

b. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* adalah kuatnya keterlibatan karyawan di dalam pekerjaan, sehingga akan menimbulkan rasa pada dirinya yang signifikan, antusias dan penuh inspirasi, kebanggaan dan tertantang.

c. *Absorption* (Penghayatan)

*Absorption* adalah keadaan ketika seseorang dapat mencurahkan konsentrasinya secara penuh dan muncul perasaan senang pada hatinya jika terlibat ke dalam pekerjaannya. Mereka tidak tersiksa dengan berjalannya waktu selama mereka mengerjakan pekerjaannya, karena waktu terasa cepat berlalu dan mereka memiliki perasaan sulit untuk meninggalkan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Harber (2011), *Work Engagement* melibatkan tiga aspek utama, yaitu:

a. Aspek Kognitif

Mencerminkan keyakinan dan pemikiran positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang engaged secara kognitif akan fokus dan berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

b. Aspek Afektif

Berkaitan dengan emosi dan perasaan positif yang dirasakan karyawan saat bekerja. Karyawan yang engagement secara afektif akan merasa antusias, bangga, dan bahagia dengan pekerjaan mereka.

### c. Aspek Perilaku

Ditunjukkan melalui usaha ekstra dan ketekunan karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang engaged secara perilaku akan bekerja dengan sungguh-sungguh, gigih, dan berinisiatif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mujiasih (2012) menuturkan *Work Engagement* memiliki 2 aspek utama yaitu:

a. *Work Engagement* sebagai energi psikis. Karyawan mengalami pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Work Engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*Immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan dan pendalamkan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga komitmen (*involvement*).

b. *Work Engagement* sebagai energi tingkah laku. Keterikatan kerja terlihat oleh orang lain sebagai perilaku di mana karyawan berpikir dan bekerja secara proaktif, karyawan yang terlibat tidak terikat oleh deskripsi pekerjaan, karyawan secara aktif mencari peluang untuk mengembangkan kemampuan mereka, dan karyawan tidak pernah menyerah bahkan dalam menghadapi hambatan atau situasi yang membingungkan.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, aspek-aspek *Work Engagement* adalah *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), *Absorption* (Penghayatan), aspek kognitif, aspek efektif, aspek perilaku.

#### 2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli (2002) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*, diantaranya:

a. *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

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

b. *Job Resources* (Sumberdaya Pekerjaan)

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

c. *Salience Of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Meliputi optimisme, *Self-Efficacy*, harga diri, resiliensi, dan gaya coping aktif yang dapat membantu karyawan dalam kontrol dan berdampak pada kesuksesan dalam lingkungan kerja dan mencapai kesuksesan karir.

d. *Personal Resources*

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

Beberapa tipikal personal resources antara lain:

### 1. *Self-Efficacy*

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

### 2. *Organizational-based Self-Esteem*

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

### 3. *Optimism*

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

### 4. *Personality*

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

Menurut Simon (dalam Kimberly, 2013) faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* adalah sebagai berikut:

#### a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri individu yang dapat dikembangkannya sendiri, dan juga dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau

negative, yang mana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

b. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah informasi atau tanggapan dari pihak luar yang disayangi dan dicintai, yang menghargai atau menghormati serta menjaga suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, penerangan, tata letak, temperature, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja.

d. Pengambilan Keputusan

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

e. *Psychological Well-Being*

*Psychological Well-Being* merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga orang lain, dan mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup

lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dalam pengembangan diri.

Menurut Park & Johnson (2021) faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* adalah sebagai berikut:

- a. Dukungan Sosial: Dukungan dari rekan kerja dan atasan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa didukung, mereka lebih cenderung untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Dukungan ini dapat berupa umpan balik konstruktif, pengakuan atas pencapaian, dan bantuan dalam menyelesaikan tugas.
- b. Kompensasi dan Imbalan: Gaji yang adil dan imbalan yang kompetitif berperan besar dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dengan baik, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.
- c. Pengembangan Karir: Kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam karir juga menjadi faktor penting. Karyawan yang diberikan pelatihan dan peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka cenderung merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi.
- d. Kesejahteraan di Tempat Kerja: Lingkungan kerja yang sehat dan seimbang, termasuk kesejahteraan fisik dan mental, berkontribusi pada tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa nyaman dan sehat lebih mampu berfokus pada pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, yaitu *Self-Efficacy* yang terdapat dalam

*personal resources*, motivasi, dukungan social lingkungan kerja, pengembalian keputusan dan pengembangan karir, kesejahteraan ditempat kerja.

#### **2.1.4. Ciri-Ciri Work Engagement**

Pegawai yang memiliki *Work Engagement* terhadap perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Malau, (2022) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *Work Engagement* tinggi dicirikan sebagai berikut:

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

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), pegawai yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi secara konsisten akan dicirikan dengan 3 ciri umum, yaitu:

- a. *Say*

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

- b. *Stay*

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

c. *Strive*

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

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri pegawai yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work Engagement* juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memiliki *Work Engagement* memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, menikmati pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

## 2.2 *Self-Efficacy*

### 2.2.1 Definisi *Self-Efficacy*

Menurut Baron & Byrne (2003) mengemukakan *Self-Efficacy* merupakan penilaian seseorang pada suatu kemampuannya untuk berkompetisi dalam hal melakukan tugas tertentu guna mencapai tujuan yang mana dapat menghasilkan sesuatu dari pekerjaan yang telah dilakukan serta dapat menyelesaikan hambatan ataupun kesulitan pada pekerjaannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) *Self-Efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. *Self-Efficacy* dinyatakan menjadi penentu

yang paling penting didalam pemilihan perilaku untuk mengikat dirinya dan seberapa gigih usaha seseorang menghadapi rintangan dan tantangan (Maddux, 2002).

Menurut Luthans (2011) *Self-Efficacy* mengacu pada keyakinan individu atau kepercayaan diri tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Kemudian luthans menjelaskan bahwa individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi akan berpikir tentang kesuksesan dan menambahkan keuntungan serta hasil positif namun berbanding terbalik dengan individu yang memiliki *Self-Efficacy* rendah.

Bandura dalam Gufiron dan Risnawati (2016) mengatakan bahwa *Self Efficacy* adalah hasil proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Lunenburg dalam Sebayang (2017) *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tertentu.

## 2.2.2 Aspek-Aspek *Self-Efficacy*

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

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

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

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

Berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang dapat menyatakan dirinya memiliki *Self-Efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada aktivitas tertentu saja. Seseorang dengan *Self-Efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan *Self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

### c. *Strength* (Kekuatan)

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

Menurut Lauster (dalam Mawanti, 2011) ada 5 aspek-aspek *Self-Efficacy* yaitu:

- a. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, yakni dengan sikap positif individu terhadap dirinya terlihat dari ia sungguh-sungguh mengerti apa yang dilakukan.
- b. Optimis yaitu individu selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala sesuatu tentang diri, harapan, dan kemampuannya.
- c. Obyektif yaitu individu percaya terhadap dirinya dalam memandang sebuah masalah sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi.
- d. Rasional yaitu individu menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai kenyataan dalam hal menganalisa suatu masalah, ataupun kejadian.
- e. Bertanggungjawab yaitu individu bersedia untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

Menurut Diawati (2019) mengemukakan 6 aspek dalam *Self-Efficacy*, antara lain:

- a. Tingkat Kesulitan Tugas (*Level of Task Difficulty*)

Aspek ini berkaitan dengan persepsi individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung merasa optimis dan yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit, sementara individu dengan *Self-Efficacy* rendah mungkin merasa pesimis dan ragu terhadap kemampuan mereka.

b. Kekuatan keyakinan (*Strength of Belief*)

Kekuatan keyakinan merujuk pada seberapa kuat individu meyakini kemampuan mereka untuk berhasil dalam suatu tugas. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi tidak hanya percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki ketahanan untuk menghadapi tantangan dan kesulitan.

c. Luas Bidang Perilaku (*Generality of Behavior*)

Aspek ini mencakup seberapa luas keyakinan individu terhadap kemampuannya diterapkan dalam berbagai situasi dan konteks. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi percaya bahwa kemampuan mereka dapat diterapkan tidak hanya dalam satu bidang, tetapi juga dalam berbagai situasi dan tantangan.

d. Pengaruh Emosi dan Psikologis

Pajares juga menekankan bahwa keadaan emosi dan psikologis seseorang dapat mempengaruhi *Self-Efficacy*. Emosi positif, seperti rasa percaya diri dan optimisme, dapat meningkatkan *Self-Efficacy*, sedangkan emosi negatif, seperti kecemasan dan ketakutan, dapat menurunkannya. Oleh karena itu, mengelola emosi dan menciptakan keadaan psikologis yang positif sangat penting untuk meningkatkan *Self-Efficacy*.

e. Pengalaman Vikarius (*Vicarious Experience*)

Pengalaman vikarius adalah pengalaman yang diperoleh dari melihat orang lain berhasil atau gagal dalam menyelesaikan tugas. Pajares menjelaskan bahwa ketika individu melihat orang lain yang memiliki kemampuan serupa berhasil, hal ini dapat meningkatkan *Self-Efficacy* mereka.

Sebaliknya, jika mereka menyaksikan orang lain gagal, keyakinan mereka terhadap kemampuan sendiri dapat menurun.

f. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Dukungan dan dorongan dari orang lain, seperti teman, keluarga, atau atasan, juga berperan dalam membangun *Self-Efficacy*. Umpam balik positif dan pujián dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka.

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek yang mempengaruhi *Self-Efficacy*, meliputi: *Level, strength, generality, cognitive, social, physical*, keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, optimis, obyektif, rasional, dan bertangung jawab.

### 2.2.3. Faktor-Faktor *Self-Efficacy*

Bandura (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Self-Efficacy* pada diri individu antara lain:

a. Budaya

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

b. Gender

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

c. Intensif eksternal

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

d. Status atau peran individu dalam lingkungan

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

e. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *Self-Efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Menurut Williams (dalam Maddux, 2002) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi *Self Efficacy*, yaitu:

a. *Imaginal Experiences* (Pengalaman Imajinal)

Berkaitan dengan kemampuan individu dalam melakukan antisipasi situasi dan peristiwa yang mungkin terjadi, baik dari segi perilaku mereka sendiri dan reaksi emosional terhadap situasi dan peristiwa ini, dan kemungkinan konsekuensi dari perilaku mereka.

*b. Emotional States (Keadaan Emosional)*

Emosi atau suasana hati dapat menjadi sumber informasi tambahan tentang *Self Efficacy*. Orang lebih cenderung memiliki keyakinan yang percaya diri tentang kinerja saat pengaruhnya positif daripada saat pengaruhnya negatif. Sebagai contoh, baik kecemasan maupun depresi mungkin berdampak buruk pada *self efficacy*.

*c. Distal and Proximal Sources (Sumber Distal dan Proksimal)*

Penentu *self efficacy* saat ini dapat berupa distal (masa lalu) atau proksimal (saat ini atau langsung), dan *self-efficacy* untuk performa tertentu dalam situasi tertentu diukur pada waktu tertentu akan menjadi hasilnya dari pertemuan informasi distal dan proksimal dari keenam sumber.

Sedangkan Menurut Schunk (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* diantaranya:

*a. Pengalaman Mastery (Mastery Experience)*

Pengalaman mastery adalah salah satu sumber utama *self-efficacy*. Ini merujuk pada pengalaman sukses yang telah dicapai individu dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan sebelumnya. Ketika seseorang berhasil dalam suatu aktivitas, keyakinan mereka terhadap kemampuan diri akan meningkat.

*b. Pengalaman Vikarius (Vicarious Experience)*

Pengalaman vikarius terjadi ketika individu mengamati orang lain, terutama yang dianggap setara atau mirip, berhasil dalam suatu tugas. Melihat keberhasilan orang lain dapat memberikan dorongan positif dan meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Persuasi sosial merujuk pada dorongan dan umpan balik positif yang diberikan oleh orang lain, seperti teman, keluarga, atau atasan. Ketika individu menerima dukungan dan pengakuan dari orang lain, keyakinan mereka terhadap kemampuan diri dapat meningkat.

d. Keadaan Emosional dan Psikologis (*Emotional and Psychological States*)

Keadaan emosional dan psikologis individu saat menghadapi tugas juga mempengaruhi *self-efficacy*. Emosi positif, seperti antusiasme dan kepercayaan diri, dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka.

e. Konteks Sosial dan Lingkungan (*Social and Environmental Context*)

Lingkungan sosial dan konteks di mana individu beroperasi juga berperan dalam membentuk *self-efficacy*. Lingkungan yang mendukung, seperti tempat kerja yang positif dan kolaboratif, dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka.

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

#### 2.2.4. Ciri-Ciri Self-Efficacy

Menurut Kreitner & Kinichi (2014) ciri-ciri orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi antara lain:

- a. Lebih aktif
- b. Mampu belajar dari masa lampau
- c. Mampu merencanakan tujuan dan membuat rencana kerja
- d. Lebih kreatif menyelesaikan masalah sehingga tidak merasa stress
- e. Selalu lebih keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah antara lain:

- a. Sulit mengerjakan tugas
- b. Tidak berusaha mengatasi masalah
- c. Tidak mampu belajar dari masalalu
- d. Selalu merasa cemas
- e. Sering stress dan merasa depresi

Menurut bandura (2010) secara garis besar self efficacy terbagi atas dua bentuk, yaitu self efficacy rendah dan self efficacy tinggi. Adapun ciri-ciri dari self efficacy tinggi antara lain:

- a. Dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi
- b. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan
- c. Ancaman dipandang sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari
- d. Gigih dalam berusaha
- e. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki

Sedangkan self efficacy yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tidak yakin menghadapi rintangan
- b. Ancaman dipandang sebagai suatu yang harus dihindari
- c. Mengurangi usaha dan cepat menyerah
- d. Ragu pada kemampuan yang dimiliki
- e. Tidak suka mencari situasi baru

Menurut Victoria (2012) bahwa ciri-ciri individu yang memiliki self efficacy yang tinggi antara lain:

- a. Membuat tujuan yang menantang untuk dirinya dan mempertahankan komitmen yang kuat pada tujuan tersebut.
- b. Meningkatkan upaya saat menghadapi kegagalan atau kemunduran
- c. Memberikan upaya yang tinggi pada apa yang dikerjakannya

Sedangkan individu yang memiliki self efficacy yang rendah yaitu:

- a. Menarik diri dari tugas yang sulit
- b. Memiliki aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin dicapainya
- c. Mudah mengalami stress dan depresi

### **2.3 Hubungan *Self-Efficacy* Dengan *Work Engagement***

Schaufeli et al, (2002) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai pemikiran positif dari individu, yang dapat diartikan sebagai pemikiran untuk menyelesaikan setiap masalah dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu

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

Van den Broeck et al (2013) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi pegawai akan menjadi lebih antusias dalam bekerja sehingga menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Hal serupa pula dijelaskan oleh Bakker (2011) bahwasannya pegawai yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi pegawai akan lebih sehat baik secara fisik dan emosional, sehingga pegawai bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta pegawai akan menyalurkan *work engagement* kepada pegawai yang lain, sehingga terciptanya hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik dan kinerja dengan rekan kerja menjadi lebih baik. Karena *work engagement* seseorang dapat disalurkan kepada orang lain secara tidak langsung dan meningkatkan kinerja kelompok.

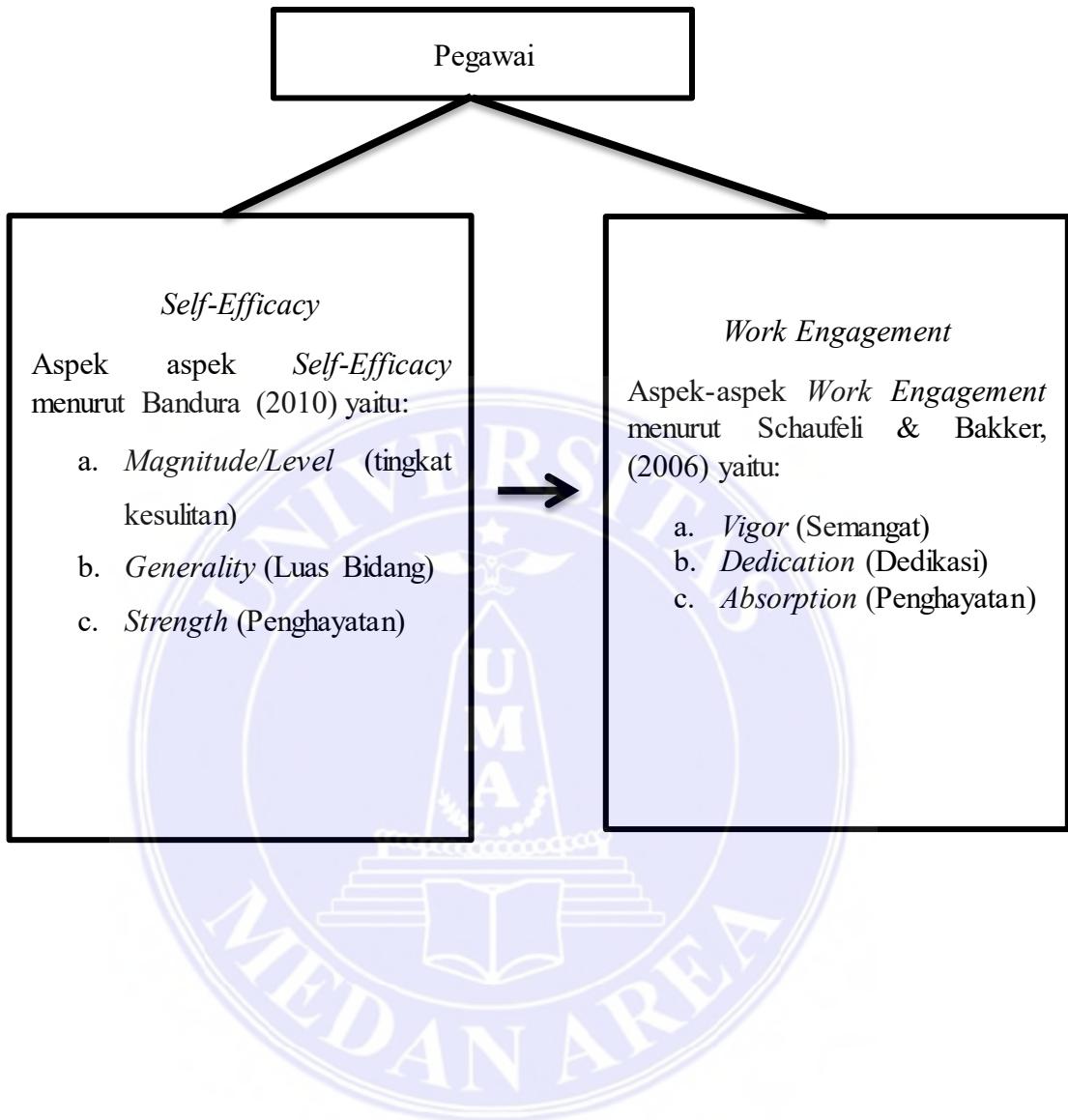
Dalam hal ini, *Work Engagement* dipengaruhi oleh dalam diri individu seperti *Self-Efficacy*. *Self-Efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-Efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan/instansi berjalan secara

optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *Self-Efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.

Adapun penelitian terdahulu dilakukan oleh Pratama dan Puspitadewi (2019) dalam jurnal Hubungan *Self Efficacy* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT X. Variabel *Self-Efficacy* berkontribusi sebanyak 54,5% terhadap *Work Engagement*

Selanjutnya penelitian terdahulu dilakukan oleh Kurnia Adi Mardiana, Sutarto Wijowo (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* karyawan pusat pengembangan anak (YCI). Variabel *Self-Efficacy* berkontribusi sebanyak 95% terhadap *Work Engagement*. Selanjutnya penelitian terdahulu dilakukan oleh Husnul Hotimah, Umi Anugerah Izzati (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* pada guru di SMK "X" Surabaya. Variabel *Self-Efficacy* berkontribusi sebanyak 41,6 % terhadap *Work Engagement*.

## 2.4 Kerangka Konseptual



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun tempat dan lokasi penelitian yang dilakukan oleh penelitian ialah Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan. Yang dimana Kantor Camat ini berada di Jl. Bunga Cemp. No.54 A, Padang Bulan Selayang II, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara. Berikut ini ialah tabel waktu pelaksaan penelitian.

*Tabel 1. Waktu pelaksanaan penelitian*

No	Kegiatan	2024				2025							
		jan	feb	mar	apr	Mei	Jun	Jul	sep	okt	Jan	Jul	Agu
1	Penyusunan Proposal												
2	Seminar Proposal									■			
3	Penelitian										■		
4	Seminar Hasil										■		
5	Sidang Meja Hijau												■

#### 3.2. Alat dan Bahan

Ada beberapa alat yang digunakan untuk mendukung penelitian. Beberapa alat yang digunakan ialah laptop, kuesioner, seperangkat aplikasi komputer berupa *Microsoft Office* dan juga *SPSS version 25*, dan juga printer. Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala self efficacy dan work engagement yang disusun menggunakan skala likert.

### 3.3. Metodelogi Penelitian

#### 3.3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti ialah penelitian pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfokus pada analisis dan data-data numeric (angka) yang diolah dengan metode statistika. Arikunto (2010) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya sehingga kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan, atau tampilan lainnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Sugiyono (2019) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variable berkaitan dengan variasi pada salah satu atau lebih variable lain berdasarkan koefisien korelasi. Dari penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan hanya mengenai ada atau tidaknya efek variable satu terhadap variable lainnya.

#### 3.3.2. Identifikasi Variabel

Dalam pelaksanaan penelitian akan ada objek atau fokus utama di dalam penelitian guna membatasi apa saja yang akan diteliti. Sugiyono menjelaskan bahwa variabel penelitian (objek penelitian) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono., 2019).

Adapun variabel di dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti ialah:

- a. Variabel Bebas (X) = *Self Efficacy*
- b. Variabel Terikat (Y) = *Work Engagement*

### 3.3.3. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini defenisi operasional mengacu pada unsur-unsur penelitian yang merujuk pada variabel-variabel yang termasuk dalam judul penelitian atau variabel-variabel yang termasuk dalam paradigma penelitian, tergantung pada hasil rumusan masalah.

#### a. *Self Efficacy*

*Self Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tertentu. Adapun aspek-aspek *self efficacy* dari Bandura (2010) yakni, *Magnitude/Level* (tingkat kesulitan), *Generality* (Luas Bidang), *Strength* (Penghayatan)

#### b. *Work Engagement*

*Work Engagement* adalah kondisi ketika pegawai memiliki energi, antusiasme, dan keterlibatan tinggi dalam bekerja, serta berkomitmen pada organisasinya. Adapun aspek-aspek *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker, (2006) ialah *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), *Absorption* (Penghayatan).

### 3.3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan beberapa teknik yakni observasi dan wawancara pada beberapa responden dan pemberian angket atau koesioner berupa skala psikologis pada seluruh responden penelitian dan juga responden uji terpakai dengan berlandaskan aspek pada variabel Self Efficacy (Y) dan juga aspek pada variabel Work Engagement (X) pemberian angket atau kuesioner ini dilaksanakan secara offline dengan

menyebarluaskan angket atau kuesioner secara langsung kepada responden. Seperti dalam penjelasan Sugiyono (2019), peneliti melaksanakan observasi dan wawancara untuk dijadikan studi pendahuluan guna menemukan permasalahan yang harus diteliti serta diobservasi dijadikan studi pendahuluan guna menemukan permasalahan yang harus diteliti serta observasi dijadikan acuan untuk menguatkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

a. Skala *Self Efficacy*

Dalam variabel *Self Efficacy*, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Bandura (2010), yaitu *Magnitude/Level* (tingkat kesulitan), *Generality* (Luas Bidang), *Strength* (Penghayatan). Skala yang digunakan peneliti ialah skala likert yang terdiri dari item alat ukur favourable dan unfavourable dengan memiliki interval atau alternatif jawaban. Item favorable memiliki interval yaitu: Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item unfavorable memiliki nilai interval yaitu: "SS (Sangat Setuju)" diberi nilai 1, jawaban "S (Setuju)" diberi nilai 2, jawaban "TS (Tidak Setuju)" diberi nilai 3 dan jawaban "STS (Sangat Tidak Setuju)" dapat nilai 4.

b. Skala *Work Engagement*

Dalam variabel *Work Engagement*, peneliti menggunakan aspek-aspek *Work Engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker, (2006) yaitu *Vigor* (Semangat) *Dedication* (Dedikasi) *Absorption* (Penghayatan). Skala yang digunakan peneliti ialah skala likert yang terdiri dari item alat ukur favourable dan unfavourable dengan memiliki interval atau alternatif jawaban. Item favorable memiliki interval yaitu: Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki

nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item unfavorable memiliki nilai interval yaitu: "SS (Sangat Setuju)" diberi nilai 1, jawaban "S (Setuju)" diberi nilai 2, jawaban "TS (Tidak Setuju)" diberi nilai 3 dan jawaban "STS (Sangat Tidak Setuju)" dapat nilai 4.

### **3.4. Populasi dan Sample**

#### **3.4.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Selanjutnya, Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat PB Selayang II Medan pada bagian lingkungan yang berjumlah sebanyak 62 orang.

#### **3.4.2. Sample Penelitian**

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik total sampling yang menurut Sugiyono (2019), Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sample sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 pegawai kantor camat bagian lingkungan. Adapun jumlah sampel sebanyak 62 Pegawai Kantor Camat PB Selayang II Medan pada bagian lingkungan.

### 3.4.3. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas didalam kuantitatif menurut sugiyono (2019), adalah instrument yang digunakan peneliti dapat digunakan mengukur apa yang sebenarnya diukur. Dalam pelaksanaan tyout terpakai, jadi tryout terpakai merupakan suatu teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis.

Dalam menguji validitas dari masing-masing item yang digunakan peneliti, peneliti akan memakai analisis statistic dengan memakai SPSS version 25. Menurut sugiyono (2019), item yang akan dimiliki peneliti akan dianggap valid jika nilai per-item ( $r$ -empirik) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 yang dimana hal ini dapat dilihat dari pengujian pearson di SPSS yang dimana jika nilai olah data item di SPSS terdapat bintang maka akan dianggap valid.

Instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil yang sama disebut reliable (Sugiyono,2019). Walaupun begitu, instrument yang telah reliable belum tentu dapat dikatakan valid. Untuk menguji reliabilitas alat ukur Self Efficacy (X) dan juga Work Engagement (Y) yang digunakan peneliti, peneliti akan memakai analisis statistic cronbach's alpha dengan memakai SPSS Versi 25.

Alat ukur yang dimiliki peneliti akan dianggap valid jika nilai alat ukur (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dibandingkan nilai standar (0,600). Didalam penetuan kekuatannya, Iskandar dkk (2022) memberikan kriteria kekuatan reliabilitas yakni sebagai berikut:

**Tabel 2. Kriteria Kekuatan Relibilitas**

<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Kriteria Interpretasi</b>
0,80-1,00	Sangat Tinggi
0,60-0,79	Tinggi
0,40-0,59	Sedang
0,20-0,39	Rendah
0,00-0,19	Sangat Rendah

### 3.4.4. Teknik analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari karl pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sebelum melakukan analis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing-masing variable secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini 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.

#### b. Uji Linearitas.

Uji Linearitas yaitu mengetahui apakah data dari variable X (*Self-Efficacy*) 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.

### c. Uji korelasi

Uji korelasi merupakan metode statistic yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasilnya dinyatakan dalam koefisien korelasi yang berkisar antara -1 hingga 1. Dengan nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan. Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi product moment. Jika signifikansi  $>0,05$ , maka diterima dan jika tidak ada hubungan antara Self Efficacy dengan Work Engagement pada Pegawai Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan. Sebaliknya, jika signifikansi  $< 0,05$  ditolak dan ada hubungan antara Self Efficacy dengan Work Engagement.

## 3.5. Prosedur Penelitian

### 3.5.1. Persiapan Adminitrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu meminta surat izin kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk melakukan penelitian yang kemudian surat tersebut akan ditunjukkan kepada sketaris Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan. Kemudian pihak Fakultas mengeluarkan surat dengan nomor 3981/FPSI/01.10/XII/2024. Selanjutnya, peneliti melakukan pengambilan data dengan terlebih dahulu meminta izin terhadap pimpinan. Setelah melakukan pengambilan data selama tujuh hari, pihak Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan mengeluarkan surat yang menyatakan peneliti telah melakukan penelitian dan pengambilan data dengan baik dan benar.

### 3.5.2. Persiapan Alat Ukur

Untuk melihat gambaran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur itu menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori dan bagaimana pengukuran aitem dapat dipercaya atau diandalkan maka peneliti melakukan teknik validits dengan

validitas konstruk dan reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *work engagement* dan *self efficacy* persiapan alat ukur yang digunakan yaitu:

#### a. Skala *Self-Efficacy*

Peneliti menggunakan skala yang sebelumnya telah disusun oleh Siregar (2023) dengan menggunakan teori Bandura (2010). Adapun aspek-aspek *Self Efficacy* dalam skala tersebut yaitu: *Magnitude*, *Generality*, *Strength*

Alat ukur *Self Efficacy* berupa kuesioner yang memiliki 4 susunan jawaban dan skor favorable dan unfavorable pada setiap susunan jawaban mengenai kesesuaian responden terhadap isi pernyataan, yaitu favorable Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Unfavorable Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor 3, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor: 4

**Tabel 1 Distribusi Butir-butir Penyebaran Pernyataan Skala *Self-Efficacy* Sebelum Uji Validitas**

<i>Self-efficacy</i>	Indikator	Favourable	Unfavorable	Total
<i>Magnitude</i>	Kemampuan mengambil tindakan untuk mencapai hasil.	1	3,6	3
	Pandangan positif terhadap tugas yang di kerjakan	2,5	4,7	4
<i>Generality</i>	Optimis dalam melakukan pekerjaan	9,13	11,15	4
	Memiliki rasa tanggung jawab	14,10	12,8	4
<i>Strength</i>	Keyakinan akan kemampuan	16,18	19,17	4
	Memiliki semangat dalam bekerja	21,23	22,20	4
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>

### b. Skala *Work Engagement*

Peneliti menggunakan skala yang sebelumnya telah disusun oleh Hidayati (2019) dengan menggunakan teori Schaufeli & Bakker, (2006). Adapun aspek-aspek *Work Engagement* dalam skala tersebut yaitu: *Vigor*, *Dedication*, *Absortion*. Alat ukur *Work Engagement* berupa kuesioner menggunakan 4 susunan jawaban dan skor favorable dan unfavorable pada setiap susunan jawaban mengenai kesesuaian responden terhadap isi pernyataan, yaitu favorable Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Unfavorable Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor 3, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor: 4

**Tabel 2 Distribusi Butir-butir Penyebaran Pernyataan Skala *Work Engagement* sebelum Uji Validitas**

<i>Work Engagement</i>	Indikator	Favourable	Unfavorable	Total
<i>Vigor</i>	Tidak mudah menyerah	1	3,2,4	4
	Kemauan untuk berusaha	6,8	7,9,5	5
<i>Dedication</i>	Bangga dalam bekerja	10	12,11	3
	Merasa tertantang	15,17	16,14,13	5
<i>Absorption</i>	Fokus	24,26	25,23	4
	Larut dalam pekerjaan	21,19	22,20,18	5
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>

#### 3.5.3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai dari tanggal 20 januari – 25 januari 2025.

Yang dimana peneliti langsung datang ke Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan dengan membawa surat izin penelitian yang telah dikeluarkan oleh pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor

3981/FPSI/01.10/XII/2024. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 orang. Pelaksanaan ini menggunakan skala yang sudah diadaptasi yang berarti bahwa peneliti hanya melakukan satu kali pengumpulan data yang datanya sekaligus dipakai untuk uji reliabilitas dan analisis data.

Sebelum skala dibagikan, peneliti memperkenalkan diri kepada pegawai kantor camat dan maksud dari pengambilan data yang dilakukan. Selanjutnya, peneliti menyampaikan tata cara bagaimana pengisian terhadap skala tersebut. Kemudian, pegawai mulai membaca setiap item dengan baik dan seksama. Peneliti terus mendampingin setiap pegawai selama proses pengisian skala agar tidak terjadi kesalahan dalam penggerjaan. Setelah memenuhi jawaban dari jumlah sampel, lalu menyusunnya sesuai dengan tabulasi data dengan bantuan *Microsoft excel* 2010. Setelah selesai input data, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk dapat memilih jumlah aitem yang valid serta reliabel yang dibantu oleh program *SPSS for windows* versi 25.

## **BAB V**

### **SIMPULAN & SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, maka dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif antara *Self-efficacy* dengan *Work Engagement*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,723$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$ . Koefisien determinan ( $r^2 = 0,522$ ) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi senesar 52,2% terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan adanya 47,8% faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu: Dukungan social, kompensasi dan imbalan, pengembangan karir, kesejahteraan di tempat kerja. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa variable *self-efficacy* tergolong rendah dengan nilai hipotetik sebesar 52,5 dengan nilai mean empirik sebesar 49,37 dan nilai mean hipotetik *work engagement* sebesar 57,5 dengan nilai mean empirik bernilai 50,10.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

##### **1. Saran Kepada Pegawai Kantor Camat**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa *work engagement* pegawai rendah maka diharapkan pegawai dapat meningkatkan *work engagement* dengan cara memiliki level energy dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Pegawai tidak hanya memiliki level energy dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatan yang lebih besar dengan pekerjaannya dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan intansi dalam jangka waktu lama.

Maka dengan itu pegawai merasa nyaman sehingga *work engagement* untuk bekerja semakin tinggi dan mendapatkan hasil kerja yang optimal dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

## 2. Saran Kepada Instansi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *work engagement* pegawai rendah maka diharapkan instansi dapat berupaya meningkatkan fasilitas yang baik untuk pegawai, meninjau kembali kebutuhan pegawai, dan selalu merangkul ide-ide yang diberikan oleh pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan supotif, dan memberikan apresiasi kepada pegawai.

## 3. Saran Kepada peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian serta meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* seorang karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2016). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Agustian, A. G (2012). *Engagement dan Racun Budaya Organisasi*
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). *The Job Demands-Resources Model: State of the Art*. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. *Work and Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behaviour*; Prentice Hall, New Jersy
- Baron, R. A., & Byne, D (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta : Erlangga.
- dkk, I. (2022). Kriteria Reliabilitas. *Psikologi Industri & Organisasi*
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines* (Jomb), Vol. 1(1), 99-108
- Feist, J., & Feist, G.J. (2011). *Theories of Personality*. New York: Mc Graw-Hill.
- Frederman, K. (2009). *Employee Engagement: A Practical Approach*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gufron, M. N., & Risnawati, S.R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hidayati, S. (2024). *Hubungan Resiliensi dengan Work Engagement pada Pegawai PT Kallista Alam* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Harber, J. G. (2011). *Generations in the Workplace: Similarities and Differences*. East Tennessee State Unievrsty. Diambil kembali dari <https://dc.etsu.edu/etd/1255>
- Harter, J.K., Schmidt, L.S., Hayes, T.L. 2002. *Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, Business Outcomes: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 8. No.2

- Ingvanava, D. M. (2023). *HUBUNGAN SELF EFFICACY DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SIJUNJUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri dan *Job Crafting* Dengan *Work Engagement* pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala*
- Kimberley., Utomo, S.D.B. 2013. Hubungan *Psychological Well-Being and Work Engagement Pada Karyawan Yang Bekerja di Lokasi Tambang*. Skripsi. *Psikologi*. Universitas Indonesia. Yogyakarta
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lestari, S. (2015). *Peran Self-Efficacy dalam Peningkatan Prestasi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lockwood, N.R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*. Society for Human Resource Management.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mujiasih, E. D. (2012). Meningkatkan *Work engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*
- Mardiasmo. 2011. "Perpajakan Edisi Revisi". Yogyakarta: Andi Offset
- Mardiana, K. A., & Wijono, S. (2022). Hubungan *self-efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) selama masa pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and psychotherapy*, 4(3), 778-784.
- Malau, J. B. (2022). Gambaran Yang Mempengaruhi *Work engagement* Pada Karyawan Di Dinas Esdm Provinsi Sumatera Utara. *Medan Area University Repository (Skripsi)*, 10.
- Maddux, J.E. (2002). *Self-Efficacy: The Power of Believing You Can\**. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology\**. New York: Oxford University Press.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, R. (2012). *Work Engagement dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Park, N., & Johnson, B. (2021). *Factors Influencing Work Engagement: The Role of Social Support and Career Development*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 150-161.

- Widiasih, E. (2017). Self-Efficacy sebagai Prediktor Work Engagement. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 120–130.
- Pratama, A., & Puspitadewi, I. (2019). *Hubungan Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X*. Jurnal Psikologi, 45(2), 112-120.
- Rihlati, A. (2018). *Konsep Keterlibatan Kerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Riza, M., & Mulasi, S. (2024). Analysis Of The Tolerance Attitude Of Central Aceh Society Towards Religious Differences. *Jurnal As-Salam*, 8(1), 100-113
- Saks, A.M. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study*. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293-315
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). *Defining And Measuring Work Engagement: Bringing Clarity To The Concept Work Engagement: A Handbook Of Esential Theory And Concept (Chapter 2)*. (2nd Ed.). [www.mercerhr.com](http://www.mercerhr.com)
- Schaufelli, W. B., et. al. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). *Self-efficacy and engaged learners*. In *Handbook of research on student engagement* (pp. 155-170). Cham: Springer International Publishing.
- Siregar, M. (2023). Hubungan Efikasi Diri dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT Mechtron Mastevi Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widiasih, N. (2017). *Keterlibatan Kerja di Kalangan Karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(1), 44-55.
- Williams, K.J., & Maddux, J.E. (2002). *The Role of Social Support in Moderating the Relationship Between Work Stressors and Employee Well-Being*. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 363-374.
- Van Den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Vabelle, E., & De Witte, H. (2013). *The Job Demands-Resources Model: Overview And Suggestions For Future Research* (Vol. 1, Pp. 83-105). 410x(2013)0000001007



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26



## **IDENTITAS DIRI RESPONDEN**

Dengan hormat, saya Nurfazlina mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Sehubungan dengan melakukan penelitian dalam rangka menyusun Tugas Sarjana. Saya memohon ketersediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisioner ini. Data dan informasi yang saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja dan akan dijaga kearahannya. Atas bantuan dan kesediaan saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

### 1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan benar.
- b. Berilah tanda ceklis (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Identitas Responden :

Nama Responden : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang anda alami atau rasakan, dengan cara memberikan (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### Kuesioer Self Efficacy

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa percaya diri dalam Mengatasi tantangan untuk menyelesaikan pekerjaan.				
2.	Saya selalu pantang menyerah ketika menghadap tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3.	Saya tidak yakin mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
4.	Saya merasa kesulitan ketika menghadapi tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
5.	Walaupun pekerjaannya sulit saya melihat sebagai suatu tantangan.				

6.	Saya kurang percaya diri dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.			
7.	Saya tidak yakin akan kemampuan yang saya miliki untuk pekerjaan.			
8.	Apabila dalam menyelesaikan pekerjaan menemukan hambatan, maka saya akan menunda pekerjaan tersebut.			
9.	Saya tetap optimis dapat Menyelesaikan pekerjaan walau ditegur oleh atasan.			
10.	Saya penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.			
11.	Saya akan kesal jika mendapatkan teguran dari atasan.			
12.	Saya akan malas bekerja ketika merasa lelah.			
13.	Adanya masalah dengan rekan kerja, tidak menganggu konsentrasi saya dalam bekerja.			
14.	Saya tetap bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaann walau dalam keadaan lelah.			
15.	Masalah yang terjadi dengan rekan kerja membuat pekerjaan saya menjadi terganggu.			
16.	Saya merasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.			

17.	Saya kesulitan menyakinkan diri Untuk dapat mengatasi tuntutan pekerjaan.				
18.	Saya mampu menyakinkan diri untuk dapat mengatasi berbagai tuntutan kerja.				
19.	Saya merasa lelah dalam pekerjaan.				
20.	Saya akan menjadi malas bekerja jika merasa bosan.				
21.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
22.	Saya ragu dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.				
23.	Saya termotivasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.				

### Kuesioner Work Engagement

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya.				
2.	Saya sulit menyelesaikan diri ditempat yang baru.				
3.	Ketika akan pergi bekerja saya merasa lemas.				
4.	Saya ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan saya.				
5.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya.				

6.	Saya lebih memilih bekerja daripada Diajak teman untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja.			
7.	Saya keberatan apabila mendapatkan tugas lembur dihari libur.			
8.	Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja.			
9.	Jika mengalami kesulitan saya akan meninggalkannya.			
10.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna.			
11.	Saya tidak bahagia bekerja.			
12.	Saya merasa malu bekerja seperti ini.			
13.	Saya takut memulai pekerjaan.			
14.	Saya merasa pekerjaan saya monoton.			
15.	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja.			

16.	Saya merasa kekuatan hilang saat saya bekerja.			
17.	Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan.			
18.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya di jam istirahat.			
19.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.			
20.	Saya akan segera pulang ketika jam pulang sudah tiba.			
21.	Saya menghabiskan waktu untuk bekerja.			
22.	Saya tidak antusias dengan pekerjaan saya.			
23.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas dengan pekerjaan saya.			
24.	Saya mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik.			
25.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu.			
26.	Saya merasa bersyukur bisa menyelesaikan tugas dengan baik.			



## SELF EFFICACY

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
7	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
8	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
9	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
10	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
13	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
14	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
22	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
23	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4
24	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4
25	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	1	4	2	3
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
29	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
30	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
31	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
34	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
39	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	4
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	4	3
41	3	3	2	2	3	3	3	2	4	1	1	1	1	3	2	4	2	3	1	1	3	3	4
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
45	3	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4
46	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
47	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
49	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4
50	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
51	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3
53	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
54	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	2	3	2	2	3	4
55	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
56	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	1	1	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3
57	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
58	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4
59	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
60	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
61	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

## WORK ENGAGEMENT

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
5	3	2	3	2	3	3	1	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
7	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4
8	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4
9	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3
12	3	3	2	4	3	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
13	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
14	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	1	2	3	3	3	2	3
15	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4
16	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
17	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
18	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	2	2	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	4	2	4
19	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
22	3	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	1	2	4	4	1	2	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	1	3	1	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3
25	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4
26	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
27	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
28	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4
29	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
30	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
32	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
33	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
35	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
36	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
37	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
38	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
39	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
40	2	3	2	1	3	3	1	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3
41	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
43	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3
44	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3
45	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3
46	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
47	3	4	4	1	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	1	4	1	1	1	3	3	4
48	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
49	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	2	1	3	3	4
50	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
53	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
54	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4
55	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
56	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
57	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
58	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
59	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
60	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
61	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
62	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

## Reliability

### Scale: Work Enggagement

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	62	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	62	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	26

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.08	.489	62
WE2	2.81	.568	62
WE3	2.98	.461	62
WE4	2.16	.658	62
WE5	2.77	.556	62
WE6	2.76	.564	62
WE7	2.34	.676	62
WE8	3.08	.329	62
WE9	2.87	.527	62
WE10	3.10	.393	62
WE11	3.31	.531	62
WE12	3.27	.577	62

WE13	3.05	.493	62
WE14	2.87	.558	62
WE15	3.02	.461	62
WE16	2.90	.564	62
WE17	2.95	.422	62
WE18	2.23	.584	62
WE19	2.81	.538	62
WE20	2.03	.542	62
WE21	2.24	.592	62
WE22	2.81	.623	62
WE23	2.82	.587	62
WE24	2.76	.592	62
WE25	2.71	.584	62
WE26	3.24	.432	62

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	69.89	31.020	.449	.795
WE2	70.16	32.236	.378	.807
WE3	69.98	31.918	.302	.801
WE4	70.81	31.896	.385	.808
WE5	70.19	29.142	.709	.781
WE6	70.21	30.070	.537	.790
WE7	70.63	32.172	.340	.811
WE8	69.89	31.544	.555	.794
WE9	70.10	32.974	.075	.810
WE10	69.87	32.737	.381	.805
WE11	69.66	30.162	.559	.789
WE12	69.69	29.495	.618	.785
WE13	69.92	30.600	.524	.791
WE14	70.10	31.990	.322	.804
WE15	69.95	32.047	.376	.802
WE16	70.06	31.242	.340	.799

WE17	70.02	32.016	.316	.800
WE18	70.74	32.752	.091	.811
WE19	70.16	31.810	.364	.802
WE20	70.94	32.094	.314	.805
WE21	70.73	31.547	.372	.802
WE22	70.16	31.351	.382	.802
WE23	70.15	30.487	.443	.794
WE24	70.21	30.070	.506	.791
WE25	70.26	30.391	.462	.793
WE26	69.73	32.727	.160	.806

$$26 - 3 = 23 \times 4 + 23 \times 1 / 2 = 57,5$$



## Reliability

### Scale: Self EFFICACY

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	62	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	62	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	23

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
SE1	2.84	.549	62
SE2	2.98	.424	62
SE3	2.82	.587	62
SE4	2.56	.562	62
SE5	2.98	.384	62
SE6	2.79	.517	62
SE7	2.85	.399	62
SE8	2.52	.593	62
SE9	3.05	.422	62
SE10	3.18	.529	62
SE11	2.61	.686	62
SE12	2.65	.603	62
SE13	2.73	.605	62
SE14	2.94	.508	62
SE15	2.50	.719	62

SE16	3.08	.522	62
SE17	2.63	.520	62
SE18	3.02	.384	62
SE19	2.71	.611	62
SE20	2.58	.737	62
SE21	3.11	.447	62
SE22	2.95	.526	62
SE23	3.11	.447	62

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	62.35	22.003	.494	.839
SE2	62.21	23.611	.356	.855
SE3	62.37	22.795	.304	.852
SE4	62.63	22.204	.440	.843
SE5	62.21	24.070	.367	.859
SE6	62.40	22.572	.409	.845
SE7	62.34	23.015	.438	.846
SE8	62.68	27.107	-.423	.899
SE9	62.15	23.143	.376	.849
SE10	62.02	21.688	.585	.834
SE11	62.58	23.690	.103	.869
SE12	62.55	21.727	.490	.838
SE13	62.47	22.909	.371	.854
SE14	62.26	22.719	.386	.847
SE15	62.69	23.068	.383	.863
SE16	62.11	22.725	.372	.848
SE17	62.56	22.184	.489	.840
SE18	62.18	23.165	.416	.848
SE19	62.48	21.729	.482	.839
SE20	62.61	22.602	.343	.858
SE21	62.08	22.862	.417	.846
SE22	62.24	23.498	.311	.858

**Item-Total Statistics**

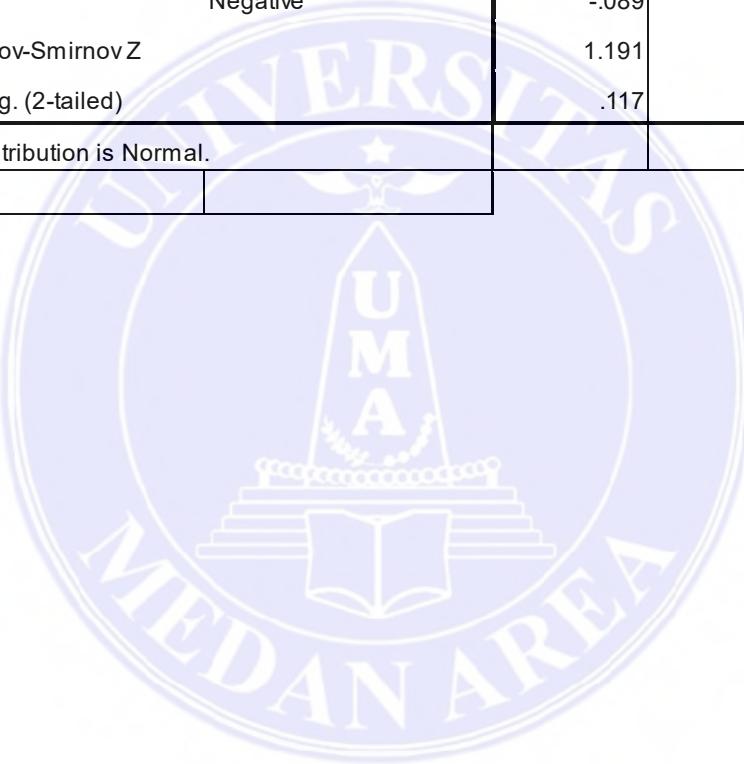
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	62.35	22.003	.494	.839
SE2	62.21	23.611	.356	.855
SE3	62.37	22.795	.304	.852
SE4	62.63	22.204	.440	.843
SE5	62.21	24.070	.367	.859
SE6	62.40	22.572	.409	.845
SE7	62.34	23.015	.438	.846
SE8	62.68	27.107	-.423	.899
SE9	62.15	23.143	.376	.849
SE10	62.02	21.688	.585	.834
SE11	62.58	23.690	.103	.869
SE12	62.55	21.727	.490	.838
SE13	62.47	22.909	.371	.854
SE14	62.26	22.719	.386	.847
SE15	62.69	23.068	.383	.863
SE16	62.11	22.725	.372	.848
SE17	62.56	22.184	.489	.840
SE18	62.18	23.165	.416	.848
SE19	62.48	21.729	.482	.839
SE20	62.61	22.602	.343	.858
SE21	62.08	22.862	.417	.846
SE22	62.24	23.498	.311	.858
SE23	62.08	23.485	.368	.854



## NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		self efikasi	work enggament
N		62	62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	49.37	50.10
	Std. Deviation	4.578	5.281
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.133
	Positive	.151	.133
	Negative	-.089	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.191	1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117	.219
a. Test distribution is Normal.			





## LAMPIRAN 5

### UJI LINEARITAS

## Means

Case Processing Summary

		Cases					
		Included		Excluded		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
work enggament * self efikasi		62	100.0%	0	.0%	62	100.0%

Report

work enggament

self efikasi	Mean	N	Std. Deviation
49	54.00	1	.
53	50.00	2	1.414
54	56.00	2	1.414
55	54.88	8	5.489
56	51.00	4	3.559
57	44.57	7	2.936
58	43.00	2	4.243
59	41.82	11	4.167
60	46.50	4	5.916
61	44.62	8	5.012
62	47.00	1	.
64	45.50	2	7.778
65	41.50	4	3.317
66	46.50	2	4.950
67	46.00	1	.
68	50.00	1	.
69	52.00	1	.
76	50.00	1	.
Total	50.10	62	5.281

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work engagement * self efikasi	Between Groups	(Combined)	806.319	17	47.431	2.332	.012
		Linearity	25.845	1	25.845	1.270	.001
		Deviation from Linearity	780.474	16	48.780	2.398	.266
	Within Groups		895.101	44	20.343		
	Total		1701.419	61			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work engagement * self efikasi	.723	.522	.688	.474



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

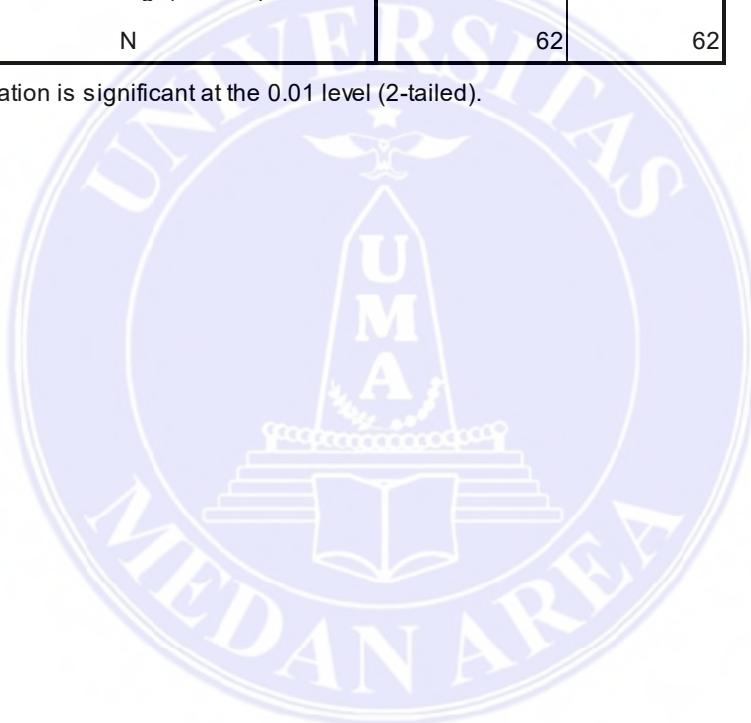
Document Accepted 9/2/26

## Correlations

Correlations

		work enggament	self efikasi
work enggament	Pearson Correlation	1	.723**.
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
self efikasi	Pearson Correlation	.723**.	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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





## UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

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

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

Kampus I : Jalan Kusumaharma I - Medan Estate • (061) 7360166, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Sanggudi Nomor 79 / Jalan Sri Seraya Nomor 70 A • (061) 42402984, Medan 20122  
Website: www.unma.ac.id E-mail: univ.medanarea@unma.ac.id

Nomor : 3981/FPSI/01-10/XII/2024 10 Desember 2024  
Lampiran :  
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
Badan Riset Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan  
di :  
Tempat :

Dengan hormat,  
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Kecamatan Medan Selayang sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	: Nurfazlina
Nomor Pokok Mahasiswa	: 208600075
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul *Hubungan Self-Efficacy dengan Work Engagement pada Pegawai Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan*. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Kecamatan Medan Selayang**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.psi, M.Psi.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk memberikan *Surat Keterangan* yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Kecamatan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan  
Kemis Program Studi Psikologi

Faadil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda tangan:  
- Mahasiswa Yth.  
- Arsip





**LAMPIRAN 8**

**SURAT BALASAN PENELITIAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26



PEMERINTAH KOTA MEDAN  
KECAMATAN MEDAN SELAYANG

Jalan Buuga Cempaka No 54-A, Medan Selayang, Medan, Sumatera Utara 20131,

Telpon (061) 4240-5859

Laman: medanselayang.pemkomedan.go.id, Pos-e: medanselayang@pemkomedan.go.id

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor: 000.9/0138

Berdasarkan Surat Penelitian Kantor Camat Medan Selayang dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:Nurfazlina
NPM	:208600075
Program Studi	:Psikologi
Fakultas	:Psikologi
Asal Perguruan Tinggi	:Universitas Medan Area

Sehubungan telah melakukan penelitian pada Pegawai Kantor Camat Medan Selayang dengan ini kami sampaikan bahwa penelitian berjudul "**Hubungan Self-Efficacy Dengan Work Engagement Pada Pegawai Kantor Camat Padang Bulan Selayang II Medan**" yang digunakan untuk memenuhi persyaratan penulis tugas akhir/ skripsi tsb. telah sempat dilaksanakan di Kantor Camat kami, yang dilakukan pada tanggal 20-25 Januari 2025.

Demikian surat ini diperbaik untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Dikeluarkan di : Medan  
Pada tanggal : 30 Januari 2025

Ditandatangani secara elektronik oleh:  
Camat Medan Selayang,



Muhammad Husnul Hafis, SSTP, MAP  
Pembina (M/a)  
NIP 198510302004121002



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26