PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* TENAGA PENDIDIK (GADIK) SPN POLDA SUMUT DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

TESIS

OLEH:

HASBY ASSHIDIQ
NPM. 231804072

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* TENAGA PENDIDIK (GADIK) SPN POLDA SUMUT DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

HASBY ASSHIDIQ
NPM. 231804072

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Work Engagement Tenaga Pendidik (Gadik) SPN Polda Sumut dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi**

Nama : **Hasby Asshidiq**

NPM : **231804072**

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Hasanuddin, Ph.D	**Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog**

Ketua Program Studi Magister Psikologi	Direktur
Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog	**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , September 2025

Hasby asshidiq
231804072

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Hasby Asshidiq

NPM : 231804072

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

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: **Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Work Engagement Tenaga Pendidik (Gadik) SPN Polda Sumut dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Nonekslusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 2025
Yang menyatakan

Hasby Asshidiq
NPM. 231804072

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

Hasby Asshidiq. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* Tenaga Pendidik (Gadik) SPN Polda SUMUT dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi. Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area. 2025.

Tenaga Pendidik yang memiliki *work engagement* akan menghasilkan kinerja yang optimal yang berdampak positif bagi mahasiswa, masyarakat dan universitas. Sehingga, *work engagement* penting dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam organisasi terutama sebagai tenaga pendidik. *Work engagement* adalah suatu tingkatan yang menunjukkan sampai seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaan nya, atau sampai seberapa penting pekerjaan bagi dirinya, atau juga internalisasi tentang manfaat kerja bagi kehidupan seseorang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data *Structural Equation Model* (SEM). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling*, dan jumlah sampel adalah 177 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala *psychological empowerment*, skala *work engagement*, dan skala *perceived organizational support*. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* merupakan variabel *intervening* atau mediasi yang baik dalam upaya meningkatkan *work engagement* Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN. Berdasarkan hasil analisis *direct effect* maupun *indirect effect* juga didapatkan hasil bahwa pengaruh langsung *psychological empowerment* terhadap *work engagement* lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya antara *psychological empowerment* terhadap *work engagement* melalui *perceived organizational support* yang menandakan bahwa *perceived organizational support* merupakan variabel mediasi yang baik untuk meningkatkan pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Psychological Empowerment*; *Work Engagement*; *Perceived Organizational Support*; Tenaga Pendidik

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

ABSTRACT

Hasby Asshidiq. The Influence of Psychological Empowerment on Work Engagement of Educators (Gadik) at SPN Polda SUMUT with Perceived Organizational Support as a Mediating Variable.Master of Psychology, Graduate Program, Universitas Medan Area. 2025.

Educators who have work engagement will produce optimal performance that positively impacts students, society, and the university. Therefore, work engagement is important for every individual working in an organization, especially as an educator.Work engagement is a level that indicates how far a person can psychologically identify with their job, how important the job is to them, or the internalization of the benefits of work for a person's life.This research uses a quantitative method with Structural Equation Model (SEM) data analysis technique.The sampling technique used is total sampling, and the sample size is 177 people.The data collection methods used are the psychological empowerment scale, the work engagement scale, and the perceived organizational support scale.The research results indicate that perceived organizational support is a good intervening or mediating variable in efforts to enhance the work engagement of Educator Personnel (GADIK) at SPN.Based on the analysis of both direct and indirect effects, it was found that the direct effect of psychological empowerment on work engagement is smaller compared to its indirect effect on work engagement through perceived organizational support. This indicates that perceived organizational support is a good mediating variable to enhance the influence of psychological empowerment on work engagement.

Keyword: *Psychological Empowerment; Work Engagement; Perceived Organizational Support; Educator Personnel*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....**Error! Bookmark not defined.**
ABSTRAK i
ABSTRACT ii
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vi
DAFTAR LAMPIRAN vii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 8
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Hipotesis 9
1.5. Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1. Work Engagement 10
2.1.1. Pengertian *Work Engagement* 10
2.1.2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Work Engagement 12
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement* 15
2.2. Psychological Empowerment 20
2.2.1. Pengertian *Psychological Empowerment* 20
2.2.2. Aspek-aspek *Psychological Empowerment* 21
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Empowerment* 23
2.3. Perceived Organizational Support 25
2.3.1. Pengertian *Perceived Organizational Support* 25
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support* 27
2.3.3. Aspek *Perceived Organizational Support* 29
2.3.4. Dampak *Perceived Organizational Support* 32
2.4. Kerangka Berpikir 34
2.4.1. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Perseived Organizational Support* 34
2.4.2. Pengaruh *Perseived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* 37
2.4.3. Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Work Engagement 39
2.4.4. Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Work Engagement* dengan *Perseived Organizational Support* sebagai Mediasi 42
2.5. Kerangka Penelitian 45

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

BAB III METODE PENELITIAN 46
3.1. Tipe Penelitian 46
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian 46
3.3. Definisi Operasional 46
3.4. Populasi dan Sampel 47
3.5. Metode Pengumpulan Data 48
3.6. Prosedur Penelitian 51
3.7. Teknik Analisis Data 51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
4.1. Analisis Statistik Deskriptif 55
4.1.1. Statistik Deskriptif 55
4.2. Analisis Inferensial 60
4.2.1. Uji Kualitas Data 62
4.2.2. Analisis model pengukuran variable (*Measuremen Model*) dengan teknik *Confirmatory Analysis Factor* (CFA) 66
4.2.3. Analisis Model Structural (*Structural Measurement*) 80
4.3. Pengujian Hipotesis 87
4.3.1. Analisis Statistik Pengaruh Langsung (*uji t-statistik*) 87
4.3.2. Uji Sobel (H_4) 88
4.4. Analisis Pengaruh Langsung (Dircet Effect) dan Tidak Langsung (Indirect Effect) 92
4.4.1. Pengaruh Langsung (*Dircet Effect*) 92
4.4.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Standardized Indirect Effect*) 93
4.5. Pembahasan 94
4.5.1. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Perceived Organizational Support* pada Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN 94
4.5.2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN 96
4.5.3. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* pada Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN 99
4.5.4. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Mediasi pada Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN 102

BAB V PENUTUP 106
5.1. Kesimpulan 106
5.2. Saran 106

DAFTAR PUSTAKA 108
LAMPIRAN 112

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Work Engagement Sebelum Uji Coba 48
Tabel 3.2 Blueprint Skala Psychological Empowerment Sebelum Uji Coba 49
Tabel 3.3 Blueprint Skala Perceived Organizational Support Sebelum Uji Coba 50
Tabel 3.4 Goodness-of-Fit Index 54
Tabel 4.1 Kategori Jawaban Responden 56
Tabel 4.2 Kategorisasi Skor Jawaban Reponsen Variabel Psychological Empowerment..... 57
Tabel 4.3 Kategorisasi Skor Jawaban Responden Variabel Perceived Organizational Support..... 58
Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Jawaban Reponden Variabel Work Engagement 60
Tabel 4.5 Uji Normalitas Data 62
Tabel 4.6 Uji Outlier 64
Tabel 4.7 Beberapa Nilai Batas (Cutt off Value) Kriteria Pengujian Standard GOF 67
Tabel 4.8 Standardized Regression Weight Variabel Psychological Empowerment Iterasi_8 (fit)..... 70
Tabel 4.9 Hasil Uji GOF Variabel Psychological Empowerment Iterasi_8 (fit) .. 70
Tabel 4.10 Standardized Regression Weights Variabel Perceived Organizational Support Iterasi 1..... 73
Tabel 4.11 Standardized Regression Weights Variabel Perceived Organizational Support Iterasi_8 Fit 74
Tabel 4.12 Hasil Uji GOF Model Variabel Perceived Organizational Support Iterasi 8 (Fit) 75
Tabel 4.13 Standardized Regression Weight Variabel Work Engagement iterasi_13 (Fit) 78
Tabel 4.14 Hasil Uji GOF Variabel Work Engagement_iterasi 13 79
Tabel 4.15 Standardized Regression Weights..... 82
Tabel 4.16 Squared Multiple Correlations 82
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Full Model_Fit (Standardized Regression Weight) 83
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Construct Reliability (CR) dan Variance Extract (VE) 85
Tabel 4.19 Regression Weights Full Model Gabungan Fit..... 87
Tabel 4.20 Pengaruh Langsung (Standardized Direct Effect) 92
Tabel 4.21 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)..... 93

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 45
Gambar 4.1 Diagram CFA Variabel Psychological Empowerment 68
Gambar 4.2 Hasil Analisis Variabel Psychological Empowerment Iterasi _8 (fit) 69
Gambar 4.3 Diagram CFA Variabel Perceived Organizational Support 72
Gambar 4.4 Diagram CFA Variabel Perceived Organizational Support Iterasi_1 72
Gambar 4.5 Analisis Variabel Perceived Organizational Support Iterasi_8 (fit).. 74
Gambar 4.6 Diagram CFA variabel Work Engagement 77
Gambar 4.7 Analisis variabel Work Engagement Iterasi_13 (fit)..... 78
Gambar 4.8 Diagram Full Model Structural (Standardized Estimate)..... 81
Gambar 4.9 Diagram Full Model Structural (Unstandardized Estimate) 81
Gambar 4.10 Diagramatik (t-hitung, Sig. P-value & nilai beta) 88
Gambar 4.11 Perhitungan Sobel Test..... 89
Gambar 4.12 Diagram Koefisien Pengaruh Langsung 92
Gambar 4.13 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)..... 93

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian 113
Lampiran 2. Data Penelitian..... 119
Lampiran 3. Analisis Pengukuran (Model CFA) 146
Lampiran 4. Model Struktural (Full Model Gabungan)..... 174
Lampiran 5. Surat Penelitian..... 181

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja di Indonesia berlangsung sangat pesat. Globalisasi membawa perubahan dalam berbagai bidang kehidupan manusia termasuk dibidang organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, dan setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya sehingga kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas ini juga merupakan salah satu upaya untuk membuat karyawan lebih termotivasi dan memiliki tujuan yang lebih jelas untuk dicapai. Menurut Cak et al. (2019) organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting, organisasi mengharapkan anggotanya untuk bekerja dengan rajin dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh manusia faktor atau anggota dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mutlak diperlukan bagi sebuah organisasi untuk menghadapi era globalisasi saat ini. Demikian juga untuk Kepolisian, program peningkatan sumber daya manusia dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kepolisian. Dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, sepertinya halnya organisasi kepolisisan negara Republik Indonesia, yang juga memiliki tujuan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. (Barron, K., & Chou, S. Y. 2020).

Salah satu instansi di Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Sekolah Polisi Negara. Sekolah Polisi Negara (SPN) adalah salah satu bagian dari pendidikan Polri yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang dibutuhkan oleh seorang personel Polri dalam pemenuhan tugas-tugas kepolisian. SPN sebagai bagian dari institusi pendidikan Polri bertujuan membentuk personil Polri yang harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman.

Pendidikan di SPN merupakan satu rangkaian kegiatan dari siklus pembinaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Polri tetap berpegang pada prinsip keterpaduan, dengan tujuan untuk mengakomodir sistem Pendidikan Nasional. Institusi di SPN adalah tempat terpenting dalam roda organisasi Polri karena SPN merupakan tempat ribuan Bintara Polri dicetak sebagai pelaksana tugas kepolisian di lapangan nantinya, keadaan ini harus didukung oleh kualitas instruktur dalam hal ini tenaga pendidik. Keberhasilan pendidikan SPN sangat ditentukan salah satunya dengan keberadaan tenaga pendidik (gadik) yang berkualitas dan handal.

Tenaga Pendidik (Gadik) sebagai sumber daya manusia dalam organisasi membawa nilai-nilai yang melebur menjadi satu kesatuan dalam organisasi. Nilai-nilai dan kepercayaan yang dibawa oleh tenaga pendidik mampu membawa dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya (Luthans, 2011). Para tenaga pendidik (gadik) dituntut memiliki kemampuan dalam menyampaikan materi secara baik; menurut Johnson (2019) mengajar dengan super membutuhkan energi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

fisik, emosi, dan mental yang sangat tinggi, hal ini bisa dicapai saat tenaga pendidik memiliki *work engagement* yang baik.

Work engagement merupakan sikap positif berupa komitmen, keterlibatan, dan keterikatan yang dimiliki pegawai dan perusahaan terhadap nilai budaya serta pencapaian keberhasilan organisasi. Kingsley & Associates (dalam Mujiasih, 2015) *engagement* melaju dengan melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan secara kolektif menunjukkan kinerja yang baik, komitmen serta loyalitas.

Work engagement merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberlangsungan suatu organisasi (Bakker, 2004) *Work engagement* digambarkan dengan suatu situasi kondisi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan yang positif, aktif dan ditandai dengan *absorption, vigor* dan *dedication*. Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau disebut juga *work engagement* adalah keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). Pada *work engagement* terdapat beberapa aspek, yaitu: *vigor*, merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *dedication*, yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan, dan *absorption*, yaitu karakteristik yang ditandai dengan tingkat konsentrasi dan bekerja dengan perasaan senang hati, sehingga merasakan waktu berlalu begitu cepat (Schaufeli et al., 2004). Karyawan yang merasa *engaged* atau merasa terikat akan mampu memberikan seluruh usahanya untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan (Kahn, 1990).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Bakker & Leiter (2010) mendefenisikan *work engagement* sebuah hal positif, memuaskan, kondisi afektif-motivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai antipoda dari kelelahan kerja. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008, dalam Bakker & Leiter, 2010) karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya memiliki energi yang sangat tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Work engagement telah memberikan implikasi yang luas untuk kinerja karyawan. Salah satu contoh yang ada di institusi pendidikan tingkat perguruan tinggi, work engagement sangat penting bagi tenaga pendidik atau dosen untuk memberikan hasil yang optimal dalam mengajar mahasiswa, penelitian dan abdimas bagi masyarakat yang berdampak pula pada universitas. Tetapi, apabila tidak ada work engagement pada seorang tenaga pendidik atau dosen dampak yang terjadi dalam melakukan tugasnya (tri darma) yaitu menghasilkan kinerja yang tidak optimal kepada mahasiswa, bagi masyarakat dan universitas.

Tenaga Pendidik yang memiliki *work engagement* akan menghasilkan kinerja yang optimal yang berdampak positif bagi mahasiswa, masyarakat dan universitas. Sehingga, *work engagement* penting dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam organisasi terutama sebagai tenaga pendidik.

Iwan, dkk (2021) individu yang mempunyai *work engagement* pada suatu organisasi memiliki beberapa karakteristik tertentu. Hakanen, Bakker, dan Schaufeli menyatakan bahwa individu yang mempunyai *work engagement* tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut; a). Berfokus dalam menuntaskan sebuah pekerjaan termasuk pekerjaan yang akan dilakukan selanjutnya. b). Menyadari dirinya ialah bagian dari tim serta suatu hal yang jauh lebih besar dari dirinya

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

sendiri. c). Merasa sanggup serta tidak merasa ada tekanan didalam menciptakan sebuah loncatan dalam pekerjaan. d). Bekerja dengan melakukan perubahan dan juga mendekati sebuah tantangan dengan bersikap lebih dewasa.

Beberapa permasalahan terlihat pada anggota institusi Sekolah Polisi Negara, dimana aktivitas inti organisasi adalah terletak pada para pendidik (GADIK), secara umum perkuliahan di kelas berlangsung secara baik hanya saja dinamika proses belajar mengajar masih terdapat beberapa kendala yang muncul dari pada tenaga pendidik diantaranya; kurang bersedia menuntaskan pekerjaan sebagai pengajar dengan cara mencari orang lain sebagai pengganti mengajar, terlihat kurang antusias dalam memberikan materi ajar. Hal ini mengindikasikan rendahnya *work engagement*

Faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Buksnyte-Marmiene, et al (2022) adalah *psychological empowerment*. *Psychological empowerment*/pemberdayaan psikologis ditempat kerja, hal ini ditentukan bahwa tujuan organisasi memprediksi pemberdayaan psikologis umum dan makna kerja yang dirasakan. Ditentukan bahwa tujuan organisasi memprediksi pemberdayaan psikologis umum dan makna kerja yang dirasakan. *Psychological empowerment*/pemberdayaan psikologis adalah konsep yang berasal dari psikologi industri-organisasi. *Psychological empowerment* didefinisikan sebagai kesempatan yang dimiliki individu untuk otonomi, pilihan, tanggung jawab, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. *Psychological empowerment*/pemberdayaan psikologis mengacu pada motivasi tugas intrinsik yang mencerminkan rasa pengendalian diri dalam kaitannya dengan pekerjaan seseorang dan keterlibatan aktif dengan peran pekerjaan seseorang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Penelitian Qian Meng, et all (2019) menemukan bahwa peran positif *psychological empowerment*/pemberdayaan psikologis dalam *work engagement*/keterlibatan kerja terutama diwujudkan melalui dua dimensi: makna dan kompetensi. Hasil penelitian menegaskan bahwa *psychological empowerment*/pemberdayaan psikologis berkorelasi positif dengan semua dimensi *work engagement*/keterlibatan kerja.

Menurut Eisenberger (2019) menyatakan bahwa individu menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Hal ini dikenal dengan *perceived organizational support*. Menurut Rhodes dan Eisenberger (2014), *perceived organizational support* adalah keyakinan karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya. Berdasarkan pandangan *social exchange theory*, adanya *perceived organizational support* dapat menciptakan kewajiban bagi individu untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi serta membantu pencapaian objektif organisasi.

*Perceived Organizational Support (*POS) dikembangkan oleh Eisenberger berdasarkan pandangan *social exchange theory* (Blau, 1964, dalam Aamodt, 2010) dan *reciprocity norm* (Gouldner, 1960, dalam Aamodt, 2010), ia menyusun pandangan mengenai perspektif hubungan individu dan organisasi. Dalam pandangan Eisenberger dkk (2019), hubungan antara karyawan dengan organisasi adalah hubungan timbal balik sosial (*social exchange relationship*) dimana organisasi akan menawarkan karyawan imbalan dan kondisi kerja yang baik,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

dengan harapan akan adanya loyalitas dan usaha kerja yang lebih dari karyawan. Ketika karyawan merasa telah didukung oleh organisasi, maka akan muncul *reciprocity norm*, dimana karyawan yang diperlakukan dengan baik, akan merasa wajib membalas perlakuan baik yang diterima dari organisasi. Saat organisasi mendukung segala aktivitas kerja, keadaan tersebut mengembangkan sikap positif individu untuk lebih terlibat dan menumbuhkan *work engagement*/keterlibatan kerja individu meningkat.

Penelitian Haq, dkk (2024) menemukan dari hasil analisis korelasi menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support (*POS) terhadap *work engagement* dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,62$ ($p < 0,01$). Analisis regresi linier menunjukkan bahwa POS secara signifikan memprediksi *work engagement* dengan koefisien regresi $\beta = 0,57$ ($p < 0,01$), dan POS menjelaskan 38% variasi dalam *work engagement*. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja individu. Temuan ini juga mendukung teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memberikan timbal balik dalam bentuk komitmen dan keterlibatan yang lebih tinggi.

Dari uraian dan latar belakang masalah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Work Engagement* Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN Hinai Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

1.2. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini rumusan masalah yang dirangkum adalah;

1. Apakah ada pengaruh *psychological empowerment* terhadap *perceived organizational support* Tenaga Pendidik di SPN?
2. Apakah ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN?
3. Apakah ada pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN?
4. Apakah ada pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin mengkaji tentang;

1. Pengaruh *psychological empowerment* terhadap *perceived organizational support* Tenaga Pendidik di SPN
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN
3. Pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN
4. Pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* Tenaga Pendidik (GADIK) di SPN dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

1.4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

1. Ada pengaruh *psychological empowerment* terhadap *perceived organizational support*
2. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*
3. Ada pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement*
4. Ada pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan *psychological empowerment*, *work engagement* dan *perceived organizational support.*

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan pada para personel tentang pentingnya *psychological empowerment*, *work engagement* sebagai modal dalam meningkatkan kinerja professional para Tenaga Pendidik di SPN Hinai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagement*

2.1.1. Pengertian *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu konsep yang sangat luas dimana terdiri dari berbagai struktur dan juga pengalaman multi-dimensi, termasuk emosi, kognisi, dan perilaku, karena orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut energik dan antusias untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan. (Schaufeli, Bakker, Taris, dan Leiter). Setiap individu tak hanya memiliki semangat dan penuh energi, namun mereka juga suka berpartisipasi dalam sebuah pekerjaan, melihat masalah sebagai tantangan, dan sering merasa larut kedalam pekerjaannya.

Work engagement mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri (Robbins, 2001). Sejalan dengan itu Sherman & Bohlander (1992) mengatakan *Work engagement* diartikan sebagai derajat identifikasi seberapa besar pegawai merasa memiliki pekerjaan mereka dan seberapa penting mereka menempatkan pekerjaan pada diri mereka.

Kahn (1981) menyatakan bahwa *work engagement* berkaitan erat dengan perasaan bahwa dirinya sudah melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, bekerja sekuat tenaga, tidak memperdulikan waktu, bahkan tanpa alasan finansialpun ia tetap akan berkerja. Sementara itu Gurin, dkk (dalam Reeve & Smith, 2001) mengatakan bahwa *work engagement* adalah derajat dimana pekerja mempersepsikan kinerja mereka bermakna bagi *self-esteem* mereka.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Lodahl & Kejner (dalam Reeve & Smith, 2001) mengartikan *work engagement* sebagai satu tingkatan yang menunjukkan sampai seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaannya atau sampai seberapa penting kerja bagi total *self-image* dirinya. Khan (Mujiasih & Ratnaningsih), Keterlibatan adalah kendali karyawan atas peran pribadi di tempat kerja, karyawan akan membatasi setiap pekerjaannya, lalu ia akan bekerja serta mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif, dan diri yang penuh emosi selama pertunjukan.

Dalam aspek kognitif juga mengacu pada kepercayaan seorang pekerja tentang pemimpin, organisasi, dan juga kondisi kerja. Emosional mengarah pada seberapa positif atau positif perasaan pekerja tentang diri mereka sendiri memiliki sikap negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Pada saat yang sama, masalah fisik maupun energi fisik yang telah dikonsumsi karyawan saat menjalankan tugasnya.

Work Engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu, (McLeod, 2009). David Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat *Work Engagement* sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Berdasarkan uraian teori diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *work engagement* adalah suatu tingkatan yang menunjukkan sampai seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaan nya, atau sampai seberapa penting pekerjaan bagi dirinya, atau juga internalisasi tentang manfaat kerja bagi kehidupan seseorang.

2.1.2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Work Engagement

Lodahl & Kejner (dalam Reeve & Smith, 2017) mengungkapkan aspek-aspek dalam *Work Engagement* yaitu:

1. Seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaannya atau pentingnya kerja sebagai keseluruhan *self-image* nya. Keterlibatan kerja berkaitan dengan perasaan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang sangat berarti bagi dirinya dan pekerjaan merupakan bagian dari diri orang tersebut.
2. Nilai yang terinternalisasi tentang kebaikan dari pekerjaannya.

   Keterlibatan kerja disini dapat berarti mengukur rasa senang terhadap pekerjaan, hal tersebut membuat pekerja semakin bersosialisasi terhadap organisasinya. Melalui pekerjaannya pekerja yakin akan dapat memenuhi kebutuhan dan memberikan keuntungan bagi dirinya. Di dalam keterlibatan kerja terkandung kepercayaan bahwa pekerjaan itu mempunyai potensi untuk memenuhi kebutuhannya, atau pekerjaan itu sesuai dengan kebutuhannya, atau dengan kata lain sejauh mana pekerjaan itu memenuhi harapan dan kebutuhannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

3. Sejauh mana kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya.

   Orang yang terlibat dengan pekerjaannya akan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, bekerja sekuat tenaga, bahkan mereka tetap bekerja meskipun tanpa alasan finansial. Bagi pekerja, keterlibatan kerja dapat berarti kesediaan pekerja untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan dan kelangsungan perusahaan.

Lockwood (2017) mengatakan bahwa *work engagement* memiliki tiga aspek yang termasuk perilaku utama dan aspek tersebut mencakup hal sebagai berikut:

a. Membahas hal yang positif tentang organisasi kepada rekan kerjanya dan mereferensikan organisasi tersebut kepada pekerjaan dan juga pelanggan yang berpotensial.
b. Mempunyai tujuan yang kuat untuk bisa menjadi bagian dari anggota pada organisasi tersebut meski disisi lain ada kesempatan untuk bekerja ditempat lain.
c. Memberikan usaha dan memperlihatkan sikap serta perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam mencapai kesuksesan organisasi

Menurut Bakker & Schaufeli (2013) menyatakan bahwa *work engagement* mempunyai beberapa aspek diantaranya sebagai berikut:

a. *Vigor* (Semangat)

   Vigor ialah curahan dalam bentuk energi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan juga adanya rasa senang ataupun kebahagiaan terhadap setiap pekerjaannya. Keikhlasan dalam memberikan sebuah usaha yang semaksimal mungkin terhadap kinerjanya serta ketangguhan mental ketika menjumpai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

sebuah kesulitan pada saat bekerja. Tingginya tingkat kekuatan vigor dalam bekerja ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication adalah suatu keadaan ketika seorang karyawan merasa dirinya terlibat begitu kuat pada suatu pekerjaan serta mengalami rasa kebanggaan, kebermaknaan, inspirasi antusiasme dan juga tantangan. Disamping itu ia merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya itu bisa memberikan inspirasi yang sangat signifikan kepada dirinya baik secara personal ataupun sosial. Orang orang yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat menidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada dedication berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka

c. *Absorption* (Penyerapan)

Absorption ialah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa waktu bergerak dengan sangat cepat karena tenggelam dalam pekerjaan yang dijalankan. Karyawan sering merasakan kesulitan ketika melepaskan pekerjaannya. Pada situasi seperti ini karyawan akan menuangkan konsentrasinya secara penuh terhadap pekerjaannya serta memiliki rasa kegembiraan hati yang baik untuk selalu bekerja. Orang-orang yang memiliki

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

skor tinggi pada Absorption biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor Absorption yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Dari uraian di atas peneliti menggunakan aspek-aspek *work engagement* menurut Bakker and Schaufeli et al, (2013) yaitu; *vigor*, *dedication dan absorption,* dalam penyusunan skala yang mengungkap *work engagement*.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Work engagement adalah tanggung jawab seluruh tenaga kerja. Faktor-faktor yang membuat karyawan merasa *engagement* (BlessingWhite, 2021), adalah sebagai berikut:

1. *Individuals* (I): *Ownership, Clarity, and Action* Individu perlu mengetahui apa yang mereka inginkan, apa kebutuhan organisasi, dan kemudian mengambil tindakan untuk mencapai kedua hal tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufelli, dan Leiter, 2011 dalam (Kulaar, et al 2018),, bahwa *Work Engagement* dikarakteristikkan dengan kekuatan, dedikasi dan kesenangan dalam bekerja. *Engagement* dasarnya persamaan individual. Hal ini mencerminkan hubungan yang unik pada setiap orang dengan pekerjaan. Apakah satu karyawan menemukan hak yang menantang atau bermakna mungkin disisi lain ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan. Para pemimpin dan manajer tidak dapat dan tidak harus memikul

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

seluruh beban melibatkan tenaga kerja mereka. Individu harus memiliki Engagement, datang bekerja dengan motivator yang unik, minat, dan bakat. Mereka tidak bisa mengharapkan organisasi untuk memberikan set yang tepat dari tugas atau kondisi agar sesuai pribadi mereka definisi pekerjaan yang berarti atau memuaskan. Mereka bertanggung jawab untuk kesuksesan pribadi dan profesional mereka. Jelas pada nilai-nilai inti dan tujuan organisasi, tidak akan menemukannya dalam pekerjaan mereka saat ini atau berpotensi di lain. Jika karyawan tidak tahu apa yang penting bagi mereka. Individu juga harus mengambil tindakan, karyawan tidak bisa menunggu ketukan di bahu untuk perintah langkah karir atau proyek baru yang menarik. Mereka perlu mengambil inisiatif untuk membangun keahlian mereka, mengartikulasikan kepentingan mereka, memuaskan nilai-nilai inti mereka, dan mengidentifikasi cara untuk menerapkan bakat mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Individu perlu untuk memulai percakapan tentang membentuk kembali pekerjaan mereka, menjelaskan prioritas kerja mereka, atau mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan dari manajer mereka, (BlessingWhite, 2011).

2. Manajer (M): Manajer harus mengendalikan Engagement mereka sendiri. Dimana manajer harus memfasilitasi Engagement sebagai persamaan yang unik bagi pekerja melalui pelatihan. Yang mempengaruhi atas kepuasan kerja di seluruh dunia adalah kesempatan untuk menggunakan bakat dan pengembangan karir, umpan balik kinerja yang spesifik dan kejelasan apa dan mengapa yang diperlukan oleh organisasi. Manajer harus menjaga dialog dengan memberikan umpan balik, tentu saja koreksi, dan kesempatan pengembangan untuk memastikan kinerja tinggi. Selain itu manajer juga harus

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

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

membangun hubungan, semakin banyak karyawan merasa mereka mengetahui manajer mereka, mungkin mereka akan semakin engaged. Menajer harus menghargai dinamika tim, tingkat *Engagement* pada salah satu anggota tim memiliki dampak sisa tim yang baik atau buruk. Manajer tidak dapat menutup mata terhadap isu-isu Engagement individu tanpa risiko efek domino yang negatif. Mereka perlu untuk menangani dengan cepat dengan potensi masalah dan juga memanfaatkan antusiasme dan etos kerja anggota tim dengan membangun *Engagement* tim secara keseluruhan, (BlessingWhite, 2021).

3. *Executives* (E): *Trust, Communication, and Culture Eksekutif* harus menunjukkan konsistensi dalam kata-kata dan tindakan, banyak berkomunikasi (dan dengan banyak kedalaman), dan menyelaraskan semua pelaksanaan organisasi dan perilaku seluruh organisasi untuk mendorong hasil dan *Engagement.* Sebuah strategi juga dikomunikasikan dengan jelas membangun kepercayaan tenaga kerja dalam kompetensi bisnis eksekutif yang memperkuat kepercayaan. Eksekutif harus mendorong hasil dan *Engagement* dalam setiap kegiatan organisasi (misalnya, penghargaan dan pengakuan, kesepakatan penjual, kebijakan pribadi) atau hambatan lain (misalnya, manajer tingkat menengah yang buruk) yang melemahkan kinerja tinggi dan tempat kerja yang berkembang. Eksekutif harus mengatur 6 arah yang jelas. Kepentingan karyawan untuk engaged harus selaras dengan tujuan organisasi. Hal itu tidak bisa terjadi jika arah organisasi dan definisi keberhasilan tidak didefinisikan dengan baik dan jelas. Strategi juga dikomunikasikan untuk membangun kepercayaan tenaga kerja dalam kompetensi bisnis eksekutif yang memperkuat kepercayaan. Membangun budaya yang *Engagement* merupakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

dasar. Kata kata dan tindakan kolektif dari semua pemimpin membentuk budaya organisasi. Budaya yang *Engagement* bukan hanya hangat dan ramah. Inspirasi komitmen dan kepercayaan pada *Work Engagement* tidak hanya memahami apa yang perlu dilakukan, tetapi juga cukup peduli untuk menerapkan upaya bijaksana, (BlessingWhite, 2011).

Menurut Lockwood (2017) *work engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahan itu sendiri. *Engagement* juga dipengaruhi karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya.

Faktor pendorong *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrin (2013) meliputi 10 hal yaitu:

1. Senior Management yang memperhatikan keberadaan pekerja
2. Pekerjaan yang memberikan tantangan
3. Wewenang dalam mengambil keputusan
4. Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
5. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier
6. Reputasi perusahaan
7. Tim kerja yang solid dan saling mendukung
8. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
9. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

10. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi

Penggerak *work engagement* akan berbeda ditiap jenis pekerjaan dan organisasi. Secara umum McBain, 2017 menjelaskan bahwa ada tiga kluster utama yang menjadi faktor penggerak *work engagement*, yaitu:

a. *Psychological empowerment; Psychological empowerment* merupakan suatu keadaan ketika karyawan menemukan pemahaman akan pekerjaan yang dilakukannya, yakin akan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dapat digunakan dalam bekerja, memiliki kontrol penuh dalam memilih metode, strategi-strategi dalam melakukan pekerjaannya sendiri dan memiliki peranan dalam perusahaan.
b. Dukungan organisasi; Faktor dukungan organisasi yang dapat menjadi penggerak *work engagement* adalah dukungan organisasi dapat berpa budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Manajemen dan Kepemimpinan, engagement dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin, untuk itu dibutuhkan kekonsis-tenan pemimpin dalam memonitoring pekerja. Dalam menciptakan *work engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa di antaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan feedback dan teknik penilaian kinerja.
c. *Working life*; Kenyamanan kondisi lingkungan kerja menjadi pemicu terciptanya employee engagement.

Kesimpulan dari penjelasan tersebut bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu (1) *Job demand-resources* model yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

meliputi beberapa aspek seperti lingkungan kerja, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan organisasi, budaya organisasi, brand organisasi. (2) *Psychological empowerment* dan (3) *Working life*.

2.2. *Psychological Empowerment*

2.2.1. Pengertian *Psychological Empowerment*

Psychological empowerment di lingkungan kerja dapat terlihat sebagai satu set kognisi yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja daripada ciri kepribadian (Conger dan Kanungo., et al, dalam Lee dan Weaver, 2011). Dengan kata lain *psychological empowerment* merupakan sekumpulan kognisi yang mempengaruhi keyakinan karyawan bahwa dengan memiliki kompetensi atau kemampuan untuk membentuk kejadian dalam pekerjaan dan kehidupan karyawan, menjelaskan bahwa tindakan karyawan efektif, dan memiliki kontrol atas pilihan dan tindakan mereka (Cearley, dalam Lee dan Weaver, 2011)

Psychological empowerment di lingkungan kerja dapat terlihat sebagai satu set kognisi yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja daripada ciri kepribadian (Conger dan Kanungo, et al, dalam Lee dan Weaver, 2011). Dengan kata lain *psychological empowerment* merupakan sekumpulan kognisi yang mempengaruhi keyakinan karyawan bahwa dengan memiliki kompetensi atau kemampuan untuk membentuk kejadian dalam pekerjaan dan kehidupan karyawan, menjelaskan bahwa tindakan karyawan efektif, dan memiliki kontrol atas pilihan dan tindakan mereka (Cearley, dalam Lee dan Weaver, 2011).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Psychological empowerment didefinisikan sebagai motivasi atau dorongan intrinsik yang tercermin dari orientasi atau focus karyawan untuk peran kerja yang diwujudkan dalam empat (4) kognisi yaitu makna (*meaning*), kompetensi (*competition)*, penentuan diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*) (Spreitzer, dalam Jin-Liang dan Hai-Zhen, 2012). Maka dengan kata lain, *psychological empowerment* berorientasi pada motivasi atau dorongan intrinsik karyawan dalam melakukan tugas atau *job desk* yang meliputi penentuan kehidupan kerja secara mandiri dilingkungan kerja, otonomi dan keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan dampaknya, sejauh mana karyawan dapat berpengaruh terhadap hasil dan kinerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *psychological empowerment* merupakan bentuk pendelegasian tanggung jawab dan wewenang terhadap karyawan yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja dengan aspek makna (*meaning*), kompetensi (*competition*), dampak (*impact)*, dan penentuan diri (*self determination*) dalam kehidupan kerja karyawan.

2.2.2. Aspek-aspek *Psychological Empowerment*

Menurut Cartwright dan Holmes dalam Choi et al (2017) *psychological empowerment* terdiri dari dua dimensi yaitu:

a. Dimensi kesenangan

   Dimensi kesenangan menekankan bahwa manusia bekerja dan seharusnya bekerja menurut prinsif kesenangan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

b. Dimensi gairah positif

Gairah positif diartikan sebagai antusiasme dalam menjalani segala aktivitas. Individu dengan karakter ini tampil sebagai pribadi yang enerjik, gembira, penuh semangat, dan aktif.

Spreitzer, dalam Singh S, et all (2013) mengemukakan bahwa *psychological empowerment* lebih berfokus pada peningkatan dorongan atau motivasi intrinsik yang tercermin dari tujuan karyawan untuk role pekerjaannya yang terbentuk dalam satu gabungan dari empat (4) aspek yaitu: makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), penentuan diri (*self determination*), dan dampak (*impact*).

a. Makna (*meaning*)

Secara khusus makna mengacu pada nilai dari suatu tujuan kerja, yang dinilai dalam kaitannya dengan cita-cita individu sendiri atau standar individu yang bersangkutan. Makna melibatkan kesesuaian antara persyaratan dari suatu peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku.

b. Kompetensi (*competence*)

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu atas kemampuannya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dengan keahlian atau keterampilan yang dimilikinya. Kompetensi juga sejalan dengan keyakinan, penguasan pribadi, atau pengharapan yang berkaitan dengan usaha dan hasil kerja. Kompetensi lebih memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu, bukan peran kerja secara umum atau sering disebut dengan *self-esteem*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

c. Penentuan diri (*self determination*)

Penentuan diri yang sering disebut self-determination merupakan pandangan individu terhadap sebuah lembaga yang berkaitan dengan pilihan untuk memulai dan mengatur tindakan. Penentuan diri mencerminkan otonomi dalam mengawali dan kelanjutan dari perilaku kerja dan proses, misalnya membuat keputusan mengenai metode kerja, kecepatan, dan usaha yang dilakukan.

d. Dampak (*impact)*

Dampak merupakan seberapa jauh karyawan dapat berpengaruh terhadap hasil/output pekerjaan yang bersifat strategis, administratif, dan kegiatan operasional lainnya di lingkungan kerja.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa aspek *psychological empowerment* terdiri dari empat (4) aspek yaitu: makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), penentuan diri (*self determination*), dan dampak (*impact*).

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Empowerment*

Penelitian yang dilakukan Bandura (1986, Hackman dan Oldman, 1980; Kanter, 1983; dalam Whetten & Cameron, 2015) menyatakan terdapat sembilan faktor dalam *psychological empowerment* yaitu :

1. Memahami visi dan misi; individu akan merasa diberdayakan apabila organisasi memberikan pemahaman kepada individu tentang visi dan misi di organisasinya, sehingga individu dapat berkontribusi terhadap organisasinya karena memiliki tujuan yang jelas.
2. Mengembangkan keahlian individu; penting bagi pimpinan untuk dapat membantu individu mengembangkan keahlian stafnya. Stafnya dapat

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

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

melakukan pekerjaan yang mudah terlebih dahulu kemudian melakukan tugas yang sulit sampai mendapatkan pengalaman dalam bekerja. Kemampuan ini disebut sebagai *organizational intelligence*; yaitu kemampuan organisasi untuk mempelajari, mengelola pengetahuan serta menerapkannya pada pengambilan keputusan yang efektif dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis

3. Model peran; dalam memberdayakan stafnya, pimpinan berperan sebagai model sesuai dengan perilaku yang diinginkan atau staf yang senior dapat menjadi model peran bagi staf junior.
4. Memberikan dukungan; dalam memberdayakan staf perlu diberi dukungan seperti memberikan penghargaan, pujian, umpan balik terhadap pekerjaannya yang telah dilakukan.
5. Membangun emosi yang positif; pimpinan dapat menghilangkan emosi negatif seperti rasa takut, kecemasan dengan membangun emosi positif seperti rasa gembira, rasa kebersamaan dalam menyelesaikan tugas staf.
6. Memberikan informasi yang dibutuhkan; informasi merupakan salah satu alat kekuasaan dalam memberdayakan stafnya. Pimpinan harus memberikan informasi yang relefan dengan tugas yang akan dikerjakan stafnya untuk menumbuhkan rasa diberdayakan oleh pimpinan.
7. Memberikan sumber yang diperlukan; selain informasi sumber-sumber lain akan dapat membantu menyelasaikan tugas staf, misalnya memberikan pelatihan dan pengalaman yang dapat membantu pemberdayaan staf.
8. Membantu dalam membina hubungan untuk memperoleh hasil yang diinginkan; staf merasa lebih diberdayakan jika didukung oleh pimpinan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

dalam membina hubungan dengan staf lain, atau staf diberi motivasi, kesempatan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

9. Menciptakan rasa percaya diri staf; dapat melalui rasa saling percaya, kejujuran, *caring* , keterbukaan dan memiliki kompetensi.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological empowerment* yaitu; memiliki visi dan misi, *organizational intelligence,* model peran, dukungan, keadaan emosi positif, informasi, sumber pelatihan dan pengembangan, membangun hubungan baik, dan meningkatkan rasa percaya diri staf.

2.3. *Perceived Organizational Support*

2.3.1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support yang dikembangkan oleh Eisenberger didasarkan oleh pandangan *social exchange theory* dan *reciprocity norm. Perceived organizational support* didefinisikan sebagai persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada pegawai dan sejauhmana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan.

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2014) *perceived organizational support* mengacu pada persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi anggota dan peduli pada kesejahteraan anggota. *Perceived organizational support* juga dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan/peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi, serta terhadap kesejahteraan anggota.

Perceived organizational support adalah keyakinan pegawai mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

kesejahteraan dirinya Eisenberger dkk (2019). *Perceived organizational support* akan dipengaruhi oleh berbagai faktor cara perlakuan organisasi untuk pegawainya dan pada gilirannya, akan mempengaruhi interpretasi pegawai akan motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut, hal ini menandakan bahwa pegawai berharap mendapat dukungan organisasi dalam berbagai macam situasi. (Putra, 2013)

Perceived organizational support berupa perlakuan dari organisasi sehingga pegawai mendapatkan penghargaan seperti imbalan, pangkat, pengayaan kerja dan bisa memberi masukan atas kebijakan organisasi akan mempengaruhi dukungan yang dirasakan oleh pegawai yang ditandai oleh hasil evaluasi positif organisasi dari pegawai. Dalam pandangan teori pertuakaran sosial, *perceived organizational support* yang ada dalam organisasi dapat menciptakan kewajiban bagi pegawai untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi serta membantu pencapaian tujuan organisasi. (Putra, 2013)

Menurut Eisenberger dkk *perceived organizational support* merupakan keyakinan pekerja tentang seberapa besar dukungan organisasiterhadap pekerjaan dan kesejahteraan pekerjanya. "*An individual's belief that the organization for which one works values one's contribution and cares for one's well being*". Dukungan juga berkaitan dengan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara sesama pegawai dan manajer yang lebihmenekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara sesama rekan kerjadan juga atasan dan bawahan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2014) *perceived organizational support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

kontribusinya dan peduli pada kesejahteraan anggotanya. Jika pegawai menganggap bahwa *perceived organizational support* yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Selanjutnya, Erdogan dan Enders (2020) mengatakan *perceived organizational support* merujuk pada keyakinan pegawai mengenai kepedulian organisasi terhadap pegawai, menghargai usaha yang dilakukan pegawai, dan menyediakan pertolongan serta dukungan kepada pegawai. *Perceived organizational support* dipengaruhi oleh perlakuan organisasi kepada pegawai dan hal ini dapat mempengaruhi interpretasi mereka mengenai motivasi organisasi.

Perceived organizational support akan mempengaruhi ekspektasi pegawai terhadap organisasi pada berbagai situasi, seperti ketelitian dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, mengekspresikan perasaan, komitmen terhadap organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2014) menemukan bahwa *perceived organizational support* mempunyai hubungan negatif dengan keamanan kerja, ambiguitas peran, suasana ditempat kerja, dan tekanan psikologis secara umum.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian dari *perceived organizational support* adalah persepsi pegawai mengenai seberapa besar penghargaan, kepedulian, dan perlakuan organisasi terhadap kesejahteraan pegawainya yang akan mempengaruhi interpretasi pegawai terhadap organisasi.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger, (2014) mengemukakan bahwa dukungan organisasional yang dipersepsikan juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang menegangkan. Dukungan organisasional yang dipersepsikan dipengaruhi pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support* yaitu;

a. Sikap organisasi terhadap moral kerja karyawan dan ide-ide karyawan

   Bila organisasi melihat sikap kerja positif, moral kerja, ide karyawan dan menggunakannya dalam perilaku kerja dalam mencapai kinerja terbaik, maka organisasi mendukung setiap perilaku positif dan ide dari karyawan dan akan berpengaruh terhadap segala sesuatu yang merupakan keputusan dari manajemen tertinggi.

b. Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah

   Bila organisasi tidak memperlihatkan usaha untuk membantu karyawan yang sedang terlibat masalah, hal ini menyebabkan karyawan melihat tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan yang bersangkutan.

c. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

   Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support* adalah (a). Sikap organisasi terhadap moral kerja karyawan dan ide-ide karyawan (b). Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah, (c). Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

2.3.3. Aspek *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2014) terdapat tiga aspek dari *perceived organizational support* yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan.

a. *Fairness (*Keadilan)

Keadilan prosedural menyangkut keadilan dari cara yang dulu digunakanmenentukan distribusi sumber daya di antara pegawai. Gigliotti, R., Vardaman, J., et al. (2020) menyarankan agar diulangi contoh keadilan dalam keputusan tentang distribusi sumber daya harus memiliki efek kumulatif yang kuat pada *perceived organizational support* dengan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Selanjutnya mereka membedakan antara aspek struktural dan sosial keadilan prosedural. Penentu struktural melibatkan aturan dan kebijakan formal mengenai keputusan yang memengaruhi pegawai, termasuk pemberitahuan yang memadai sebelum keputusan diterapkan, penerimaan informasi yang akurat, dan suara (mis., Masukan pegawai dalam keputusan). Aspek sosial keadilan prosedural, kadang-kadang disebut keadilan interaksional, melibatkan kualitas perawatan antar pribadi dalam alokasi sumber daya. Aspek sosial termasuk memperlakukan pegawai dengan martabat dan rasa hormat dan memberikan informasi kepada pegawai tentang bagaimana hasil ditentukan.

b. *Supervisor support* (Dukungan Pengawas)

Pengawas bertindak sebagai agen organisasi, sehingga memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan. Pegawai akan melihat orientasi atasan mereka kepada pegawai, apakah orientasi tersebut merupakan hal

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

yang menguntungkan atau yang tidak sebagai suatu indikasi dari dukungan organisasi.

c. Imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja

Gigliotti, R., Vardaman, J., et al (2020). mengemukakan bahwa berbagai *reward* dan kondisi pekerjaan memiliki kaitan dengan dukungan organisasi seperti pengakuan, upah, promosi, keamanan kerja, otonomi, peran stres, dan pelatihan :

1. Pengakuan, gaji, dan promosi. Menurut teori *perceived organizational support*, *reward* yang menguntungkan merupakan penilaian positif organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga berkontribusi terhadap persepsi yang dimiliki pegawai terhadap dukungan organisasi.
2. Keamanan kerja. Jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan pegawai di masa depan diharapkan dapat memberikan indikasi kuat bagi persepsi individu terhadap dukungan organisasi
3. Otonomi. Dengan otonomi, dimaksudkan persepsi terhadap kontrol yang dimiliki pegawai atas bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka, termasuk penjadwalan, prosedur kerja, dan berbagai tugas. Dengan menunjukkan kepercayaan organisasi pada pegawai untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan mereka. otonomi yang tinggi akan meningkatkan dukungan organisasi pegawai
4. Peran *stressor.* Stresor mengacu pada individu merasa tidak mampu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Lebih lanjut lagi, pegawai menghubungkan *job-related stressor* dengan kondisi yang dikontrol oleh organisasi, bertentangan dengan hal itu bahwa kondisi yang melekat dalam pekerjaan atau akibat dari tekanan luar pada organisasi, stres dapat membuat dukungan organisasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

menjadi berkurang. *Stressor* terkait tiga aspek peran pegawai dalam organisasi, yakni kelebihan beban kerja, yang melibatkan tuntutan yang melebihi apa yang seorang pegawai dapat capai dalam waktu yang ditentukan; ambiguitas peran, yang melibatkan tidak adanya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab pekerjaan seseorang; dan konflik peran, melibatkan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan

5. Pelatihan. Pelatihan kerja merupakan latihan yang bebas yang mengkomunikasikan investasi kepada pegawai, sehingga mengarah ke peningkatan dukungan organisasi
6. Ukuran organisasi; bahwa individu merasa kurang dihargai dalam organisasi yang besar, di mana kebijakan dan prosedur yang sangat formal dapat mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan individu pegawai. Meskipun organisasi-organisasi besar, seperti halnya organisasi yang kecil, bisa menunjukkan kebaikan kepada kelompok pegawai, fleksibilitas yang dikurangi untuk memenuhi kebutuhan individu pegawai, dan disampaikan dengan aturan-aturan formal, dapat mengurangi dukungan organisasi.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2019) mengemukakan aspek dukungan organisasi yaitu:

a. Penghargaan

Ada penghargaan berbentuk finansial seperti gaji, upah, insentif, atau tunjangan. Tetapi, ada juga penghargaan diluar finansial seperti pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

b. Kepedulian

Rasa peduli merupakan bentuk pimpinan terhadap pegawainya untuk memberikan penghargaan baik salam bentuk waktu, gagasan, perhatian, maupun yang lainnya.

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan (*well-being*) yang seding juga dikenal sebagai kesejahteraan subjektif, emosi, atau kebahagiaan. Pengertian lain kesejahteraan dikaitan dengan tujuan hidup yang bermakna

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa aspek *Perceived organizational support* yang digunakan sebagai penyusunan alat ukur *Perceived organizational support* adalah berdasarkan teori Robbins dan Judge (2019) yaitu aspek penghargaan, aspek kepedulian dan aspek kesejahteraan

2.3.4. Dampak *Perceived Organizational Support*

Menurut Gigliotti, R., Vardaman, et al (2020). *Perceived organizational support* memiliki beberapa dampak, yaitu

a. Komitmen Organisasi

Atas dasar norma timbal balik, *Perceived organizational support* akan menciptakan sebuah kewajiban bagi pegawai untuk peduli dengan kesejahteraan organisasi. Kewajiban tersebut akan meningkatkan komitmen afektif pegawai terhadap organisasi. *Perceived organizational support* juga akan meningkatkan komitmen afektif dengan memenuhi kebutuhan sosio emosional seperti afiliasi dan dukungan emosional. Pemenuhan kebutuhan tersebut menghasilkan rasa yang kuat sebagai anggota organisasi, yang melibatkan keanggotaan pegawai dan peran dalam identitas sosial mereka.

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

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

b. Job-*related effect*

Perceived organizational support mempengaruhi reaksi afektif pegawai terhadap pekerjaan mereka, termasuk kepuasan kerja dan mood positif. Kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan pegawai terhadap pekerjaan mereka. *Perceived organizational support* berkontribusi terhadap kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan sosio emosional, meningkatkan harapan kinerja, penghargaan, dan menandakan ketersediaan bantuan bila diperlukan. *Mood* positif berbeda dari kepuasan kerja karena melibatkan keadaan emosi seseorang tanpa objek tertentu. *Perceived organizational support* dapat berkontribusi terhadap perasaan kompetensi dan kelayakan pegawai, sehingga meningkatkan mood positif.

c. *Work engagement*

Work engagement mengacu pada identifikasi dan ketertarikan pada pekerjaan tertentu yang seseorang lakukan. Kompetensi yang dipersepsikan pegawai berhubungan dengan ketertarikan. Dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai, *Perceived organizational support* dapat meningkatkan minat pegawai dengan pekerjaan mereka.

d. Prestasi

Perceived organizational support dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pekerjaan yang melampaui tanggung jawab yang sudah ditugaskan, dan ini akan sangat menguntungkan organisasi. Menurut George dan Brief, pekerjaan tersebut seperti pekerjaan *extra role*, meliputi membantu sesama pegawai, mengambil tindakan yang melindungi organisasi dari risiko,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

menawarkan saran konstruktif, dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi organisasi

e. *Strain*

Perceived organizational support diharapkan dapat mengurangi keadaan psikologis yang tidak menyenangkan dan reaksi psikosomatik (disebut tekanan) terhadap *stresor* dengan menunjukkan ketersediaan membeikan dukungan materi dan dukungan emosional ketika dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa dukungan orgnisasi dapat menurunkan tingkat stres pegawai baik tinggi dan rendah terhadap stressor. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

f. *Withdrawal behavior*

Withdrawal behavior mengacu pada berkurangnya partisipasi aktif pegawai dalam organisasi. Bentuk *withdrawal behavior* seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan omset yang seadanya. *Perceived organizational support* juga dapat meningkatkan komitmen organisasi afektif, dengan demikian mengurangi *withdrawal behavior.* (Rhoades & Eisenberger, 2002)

2.4. Kerangka Berpikir

2.4.1. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Perseived Organizational Support*

Perceived organizational support, adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka dalam bekerja. *Perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan berhubungan dengan seluruh hasil kerja organisasi yang menciptakan kondisi kerja menguntungkan. Ketika karyawan mendapatkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

fairness supervisor supportorganizational reward and job conditions dengan baik maka menghasilkan peningkatan harga diri, harapan, dan pertumbuhan bagi organisasi juga karyawan.

Penghayatan atau persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat kerja mereka yang dikenal sebagai *Perceived Organizational Support* (POS). Di samping itu, *Perceived Organizational Competence* (POC) adalah persepsi karyawan mengenai kemampuan organisasi dalam mencapai target dan tujuan organisasi (Kim, Eisenberger, & Baik, 2016)

Perceived organizational support (POS) yang mengacu pada persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi pekerjaannya dan peduli tentang kesejahteraan karyawan (Eisenberger dkk., 2016). Saat karyawan merasa bahwa organisasi memberikan tunjangan, kompensasi, dan gaji secara adil, pihak organisasi memperhatikan aspirasinya, adanya dukungan dari atasan, merasa pekerjaannya dihargai, dan menerima promosi, penghargaan, dan fasilitas yang baik dari organisasi, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk memberikan tenaganya demi kinerja maksimal, dan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya perasaaan ingin membalas kebaikan yang diterima dari organisasi (Avianti & Hatta, 2022).

Hal tersebut didukung oleh perspektif *social exchange theory* (SET) dimana ketika karyawan merasa bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan karyawan dan apa yang dilakukannya, karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalasnya melalui keterlibatan yang positif dan aktif (Chooi dkk., 2018). POS merupakan aspek penting dari industri perhotelan untuk meningkatkan efisiensi dibanyak organisasi (Asghar dkk., 2021).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Rhoades dan Einseberger (2016) mengemukakan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana karyawan akan melaksanakan pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan *perceived organizational support*, keadaan ini sangat ditentukan oleh faktor internal dalam diri karyawan yaitu *psychological empowerment*.

Psychological empowerment atau pemberdayaan psikologis merupakan keadaan psikologis yang dijelaskan dalam empat set kognisi yang meliputi makna, kompetisi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Pemberdayaan psikologis membantu perkembangan individu untuk menjadi lebih efektif dalam suatu organisasi melalui interaksi sosial yang terjadi didalamnya. Psychological empowerment atau pemberdayaan psikologis dapat didefinisikan sebagai orientasi motivasi aktif yang berkaitan dengan peran kerja individu dan perasaan individu yang memegang kendali di tempat kerja. Pemberdayaan psikologis individu dinilai sangat penting karena dapat mempengaruhi perkembangan profesional dan kesejahteraan psikologis mereka. Individu yang diberdayakan tidak akan menunggu instruksi secara pasif melainkan mereka akan aktif dalam mengubah dan mempengaruhi lingkungan kerja mereka, yang mengarah pada efisiensi yang lebih besar (Putri & Ratnaningsih, 2020).

Psychological empowerment menjadikan organisasi sebagai tolak ukur dalam pemberdayaan psikologis karena dengan adanya peran pemberdayaan psikologis kinerja individu yang memiliki kemampuan mengontrol, mengelola dan memilih cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Lourdes Machado, et all (2020) mengatakan bahwa Pemberdayaan psikologis berperan penting dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

memperoleh dukungan organisasi, efektivitas organisasi dan berpengaruh besar terhadap kualitas kerja.

2.4.2. Pengaruh *Perseived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*

Mujibburahman et al. (2020) menjelaskan *perseived organizational support* dapat membawa efektivitas terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan adanya kinerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi, maknanya semakin besar dukungan yang diberikan maka akan memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu membawa organisasi semakin maju dan berkembang. Dukungan yang diberikan organisasi tentu akan memberikan implikasi kepada pegawai untuk terus menunjukkan keterampilannya yang dapat membantu keberhasilan tujuan organisasi (Firnanda & Wijayati, 2021).

Perceived organizational support merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya (Untari et al., 2021). Banyak ragam *perseived organizational support* yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang karyawan serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya (Diana & Frianto, 2021).

Dukungan dan penghargaan menjadi salah satu aspek yang paling penting bagi karyawan dalam suatu organisasi (Ashar & Murgianto, 2019). Dalam teori pertukaran social, adanya dukungan dari organisasi tidak akan terjadi begitu saja,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Saat karyawan memberikan kontribusi aktif untuk terus berusaha memenuhi tujuan sebuah organisasi (Onyeka & Onuoha, 2021), hal ini pengaruh cukup kuat terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Saks (2006) berpendapat bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dapat membawa pada hasil yang postitif yaitu melalui engagement. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki POS yang tinggi, menjadi lebih engaged terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari social exchange theory sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Albrecht (2010) menganalisis hasil penelitian cross sectional yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2017) mengenai berbagai pendorong atau cara meningkatkan engagement yang dapat digunakan juga dalam konsep work engagement diantaranya adalah *job characteristic*, *perceived organizational support*, *reward and recognition*, kepemimpinan, komunikasi, *job satisfaction*, kepercayaan dan intregitas.

Dukungan organisasi atau *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Selain itu beberapa penelitian juga membuktikan bahwa adanya hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* yang dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) mengenai persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja kepada 128 guru SMA swasta di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang lemah. Lemahnya hubungan kedua variabel tersebut menandakan bahwa masih ada beberapa faktor yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

mempengaruhi variansi nilai pada skala keterikatan kerja, seperti sumber pekerjaan dan sumber personal lainnya.

Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Endah Mujiasih (2015) kepada 80 orang karyawan perusahaan swasta di Semarang, dengan karakteristik berstatus sebagai karyawan tidak tetap atau kontrak dan minimal masa kerja satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement*. Di dalam penelitian ini, POS memberikan sumbangan efektif sebesar 39.8% pada *work engagement*.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

2.4.3. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement*

Psychological empowerment adalah tingkat kognisi *empowerment* pemberdayaan) yang dirasakan individu. Menurut P. Elbeyi (2021) pemberdayaan psikologis adalah tingkat pemberdayaan yang diyakini karyawan tentang makna pekerjaan, kemampuan mereka untuk bekerja, motivasi diri dan kemandirian dalam mempengaruhi hasil kinerja layanan karyawan.

Menurut Feldman and Khademian (2003, dalam Spreitzer, 2017) *psychological empowerment*/pemberdayaan psikologis dapat memberikan pengaruh terhadap individu, organisasi, dan masyarakat. Hasil penelitian di Inggris menemukan bahwa pemberdayaan psikologis (dimensi kemaknaan, penentuan diri, dan dampak) memberikan pengaruh terhadap kesehatan fisik dan mental, serta memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja (Holdsworth & Cartwright, 2013 dalam Spreitzer, 2017). Oleh karena itu untuk mengatasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

dampak yang diakibatkan ketidakberdayaan staf diperlukan keterlibatan pimpinan dalam memberdayakan stafnya.

Psychological empowerment/pemberdayaan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja, individu menjadi lebih efektif (Spreitzer 2017), meningkatkan produktifitas, motivasi untuk bekerja secara lebih efektif, hal ini akan mengarahkan organisasi untuk mendukung anggotanya. *Psychological empowerment* merupakan suatu keadaan yang memberikan power dan kendali kepada seseorang, sehingga perasaan mampu untuk melakukan pekerjaan dan memperlancar keadaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik terhadap tugas, yang dimanifestasikan kedalam empat kognisi, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Pemberdayaan psikologis juga merupakan salah satu tindakan motivasi terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaan seefektif mungkin

Buksnyte-Marmiene, et al (2022) dalam penelitiannya menemukan dengan menganalisis berbagai faktor organisasi yang mendorong *psychological empowerment.* Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa organisasi harus dipandang sebagai sistem di mana faktor-faktor organisasi saling terkait dan terhubung dengan *psychological empowerment*/pemberdayaan psikologis ditempat kerjanya, Ditentukan bahwa tujuan organisasi memprediksi pemberdayaan psikologis umum dan makna kerja yang dirasakan. Dua faktor organisasi tujuan dan kepemimpinan memprediksi individu memiliki pemberdayaan psikologis untuk membuat keputusan, dan kepercayaan individu terhadap kompetensi diprediksi, selanjutnya terdapat tiga faktor organisasi: tujuan, hubungan, dan penghargaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Hackman dan Oldman, 1980; Kanter, 1983; dalam Whetten & Cameron, 2015) menyatakan terdapat sembilan faktor dalam *psychological empowerment* yaitu : a. Memahami visi dan misi; individu akan merasa diberdayakan apabila organisasi memberikan pemahaman kepada individu tentang visi dan misi di organisasinya, sehingga individu dapat berkontribusi terhadap organisasinya karena memiliki tujuan yang jelas. b. Mengembangkan keahlian individu; penting bagi pimpinan untuk dapat membantu individu mengembangkan keahlian stafnya. Stafnya dapat melakukan pekerjaan yang mudah terlebih dahulu kemudian melakukan tugas yang sulit sampai mendapatkan pengalaman dalam bekerja.

Work engagement merupakan suatu keadaan ketika karyawan terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif seperti energi yang tinggi, kemauan untuk bekerja, tidak mudah lelah, mampu menghadapi kesulitan-kesulitan, bangga, antusias, keterikatan yang kuat dengan pekerjaan, menikmati pekerjaannya dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological empowerment*. *Psychological empowerment* merupakan suatu keadaan ketika karyawan menemukan pemahaman akan pekerjaan yang dilakukannya, yakin akan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dapat digunakan dalam bekerja, memiliki kontrol penuh dalam memilih metode, strategi-strategi dalam melakukan pekerjaannya sendiri dan memiliki peranan dalam perusahaan. *Psychological empowerment* muncul sebagai solusi karena terbukti berhubungan positif dengan *work engagement*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

2.4.4. Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Work Engagement* dengan *Perseived Organizational Support* sebagai Mediasi

Work engagement merupakan keadaan yang menunjukan seseorang bekerja dengan mengekspresikan diri secara fisik, emosional, kognitif, dan mental selama menjalankan pekerjaan (Kahn dalam Bakker & Schaufeli, 2015). Schaufeli menyatakan terdapat tiga aspek yang membentuk work engagement, yaitu vigor, absorption, dan dedication (Gómez-Salgado, Abal, López, Martín, & Rodríguez, 2019). Dari ketiga aspek yang membentuk work engagement, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhinya yaitu; *meaningfulness*, *safety*, dan *availability* (Kahn dalam Gómez-Salgado dkk., 2019).

Ketiga hal yang dapat mempengaruhi work engagement di atas memiliki definisi yang berbeda. Menurut Matuska dan Christianse (dalam de Crom & Ian Rothmann, 2018), *Meaningfulness* merupakan penilaian subjektif seseorang terhadap peristiwa dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pemaknaan kerja dikaitkan dengan peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan tujuan dan nilai-nilai, keyakinan seseorang dan identitas pribadi yang mereka buat. *Safety* merupakan keyakinan seseorang yang terlibat dalam suatu pekerjaan tanpa takut konsekuensi negatif (Kahn dalam Gómez-Salgado dkk., 2019). Sedangkan availability merupakan sumber daya fisik orang yang melibatkan diri dalam prestasi kerja (Kahn dalam Gómez-Salgado dkk., 2019).

Work engagement merupakan keterkaitan mental individu dengan pekerjaanya yang mana terbentuknya hubungan yang positif dengan ditandai adanya rasa semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli & Bakker, 2004). Semangat (*vigor*) ditandai dengan ketahanan mental dalam bekerja, berusaha dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

tekun dalam menyelesaikan tugas ataupun kesulitan. Dedikasi (*dedication*) ditandai dengan antusiasme, perasaan bangga dan bermakna. Absorsb (*absorptions*) ditandai dengan perasaan senang dalam bekerja, penuh konsentrasi, sulit melepas diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Schaufeuli dan Bakker (2006) bahwa karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi ditunjukkan dengan adanya semangat dan stamina dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah ditunjukkan dengan kurangnya semangat dalam bekerja, melepaskan dirinya dari pekerjaan, serta mereka tidak terikat baik secara fisik, kognitif dan emosional dalam menjalankan pekerjaannya (Saks, 2006).

Conger dan Kanungo (1988) dan Thomas dan Velthouse (1990) dalam Singh, et al. (2013) *psychological emporwement* merupakan konsep peningkatan motivasi individu di tempat kerja melalui pendelegasian wewenang ke tingkat terendah dalam sebuah organisasi, sehingga keputusan yang kompeten dapat dibuat. Peningkatan motivasi individu yang bermuara pada keputusan yang kompeten tentu menjadikan *psychological emporwement*/pemberdayaan psikologis sebagai variabel yang penting bagi organisasi.

Manfaat *psychological emporwement*/pemberdayaan psikologis adalah dapat membuat individu tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan atau ancaman (Fredrickson, et al., 2003 dalam Spreitzer, 2007). *Psychological emporwement*/pemberdayaan dapat menjadi sumber daya dan membantu individu untuk bangkit kembali dari keterpurukan keadaan yang dialaminya (Sutcliffe & Vogus, 2003 dalam Spreitzer, 2007). Selain itu, individu tekun dalam bekerja, dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

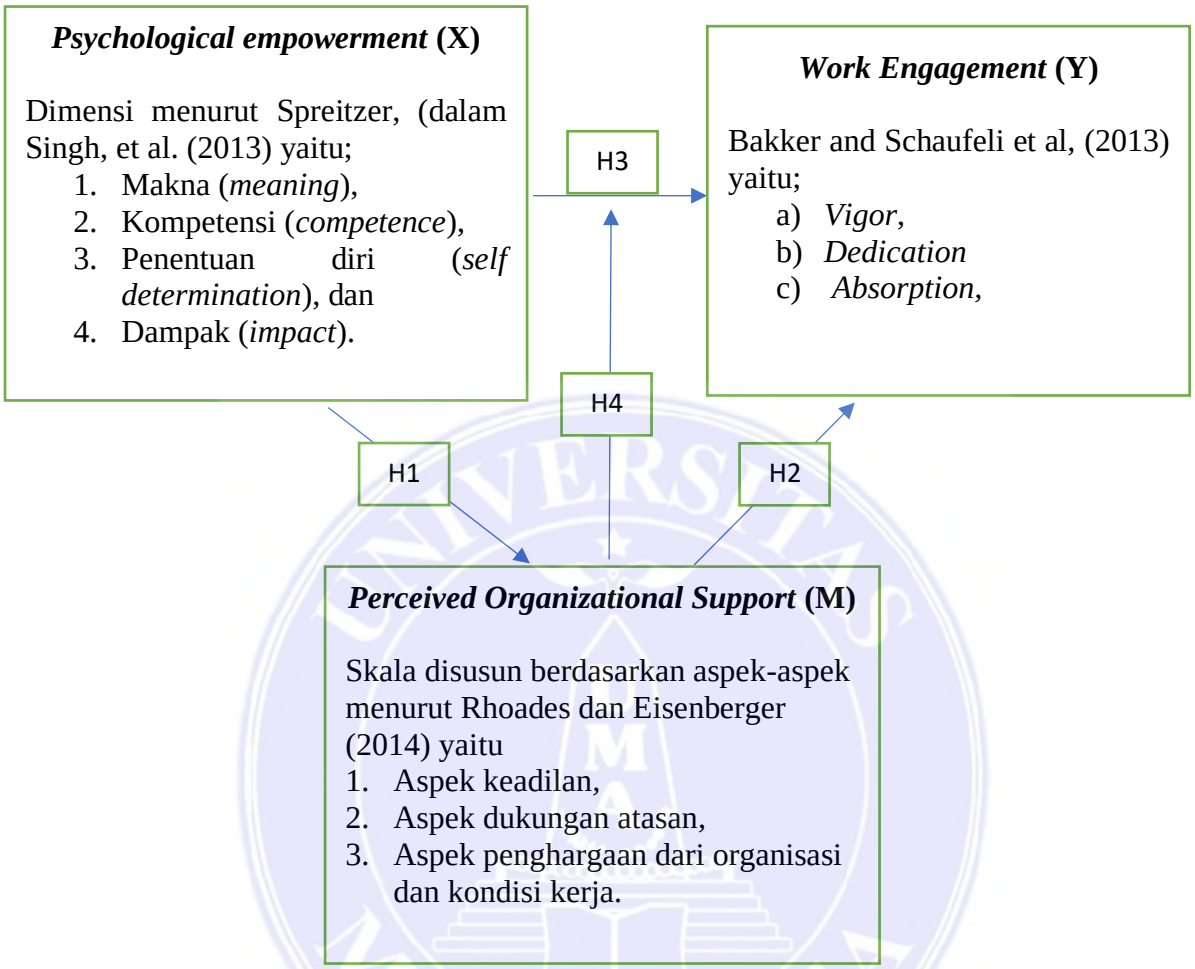
dapat memfasilitasi harapan bahwa keadaan akan menjadi lebih baik di masa depan (Spreitzer & Mishra, 2000 dalam Spreitzer, 2007).

Keyakinan akan kemampuan individu dalam melaksanakan peran kerjanya sangat dibutuhkan dalam kegiatan organisasi. Menurut Meyerson dan Kline (2018) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan ketrampilan dan kompetensi. Lebih jauh, Meyerson dan Kline (2008) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan dengan bagaimana orang-orang yang kompeten atau mampu merasa diberdayakan di lingkungan kerjanya. Mereka yang merasa lebih kompeten tentang kemampuannya dan berhasil diberdayakan atau memiliki tingkat pemberdayaan psikologis lebih tinggi seharusnya akan; a). merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. b). Akan lebih berkomitmen secara afektif terhadap organisasi. c). Memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar dari organisasi. d). Menunjukkan kinerja yang lebih positif.

Boyatzis dan Ron (2021) mengemukakan, bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

2.5. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian merupakan cara untuk menyimpulkan, menyusun dan menganalisis data tentang masalah yang menjadi objek peneliti. Metode Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif. Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini mungkin sudah ada hipotesis-hipotesis, mungkin belum, tergantung dari sedikit-banyaknya pengetahuan tentang masalah yang bersangkutan.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja, tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis. Adapun fungsi masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Variabel tergantung : *Work Engagement*

b. Variabel bebas : *Psychological Empowerment*

c. Variabel mediasi : *Perceived Organizational Support*

3.3. Definisi Operasional

3.3.1. *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu tingkatan yang menunjukkan sampai seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasikan diri secara psikologis

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

dengan pekerjaan nya, atau sampai seberapa penting pekerjaan bagi dirinya, atau juga internalisasi tentang manfaat kerja bagi kehidupan seseorang.

3.3.2. *Psychological Empowerment*

Psychological empowerment merupakan bentuk pendelegasian tanggung jawab dan wewenang terhadap karyawan yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja dengan aspek makna (*meaning*), kompetensi (*competition*), dampak (*impact*), dan penentuan diri (*self determination*) dalam kehidupan kerja karyawan

3.3.3. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah persepsi pegawai mengenai seberapa besar penghargaan, kepedulian, dan perlakuan organisasi terhadap kesejahteraan pegawainya yang akan mempengaruhi interpretasi pegawai terhadap organisasi. Untuk mengukur *perceived organizational support* digunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Rhoades dan Eisenberger (2014) yaitu aspek keadilan, aspek dukungan atasan, dan aspek penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok dari subjek yang hendak kita berikan generalisasi berdasarkan pada hasil dari penelitian (Azwar, 2017). Sehingga, dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian yang akan kita jadikan sebagai wilayah untuk generalisasi, dimana subjek penelitian tersebut akan diukur dan diteliti (Sugiyono, 2019). Untuk itu, populasi dalam penelitian adalah 177 orang Tenaga Pendidik SPN.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

3.4.2. Sampel

Sampel penelitian ini adalah 177 orang.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, dengan demikian jumlah sampel adalah 177 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan cara utama peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai fokus penelitian yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tiga skala yaitu *work engagement*, *psychological empowerment*, dan *perceived organizational support*.

3.5.1. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* disusun berdasarkan aspek-aspek *work engagement* menurut Bakker and Schaufeli et al, (2013) yaitu; *vigor*, *dedication dan absorption*. Berikut adalah tabel *blueprint* skala *work engagement* sebelum uji coba.

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala *Work Engagement* Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	*Vigor*	Individu memiliki semangat dalam bekerja	1, 2, 3	8, 9	5
		Individu memiliki keinginan untuk berusaha sekuattenaga ketika bekerja	4, 5	10	3
		Individu tetap bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit	6,7	11, 12	4
2	*Dedication*	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	13	20	2
		Bangga atas pekerjaan yang	14, 15	21	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
		dilakukan			
		Merasa tertantang dengan hal-hal yang ada di dalam pekerjaan	16, 17	22	3
		Merasa bermanfaat bagi orang lain	18, 19		2
3	*Absorption*	Individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya	23, 24	29	3
		Individu senang berkutat dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat	25, 26	30, 31	4
		Individu dapat berkonsentrasi mengerjakan tugas	27, 28	32	3
Jumlah			20	12	32

3.5.2. Skala *Psychological Empowerment*

Skala *psychological empowerment* disusun berdasarkan dimensi menurut Spreitzer, (dalam Singh, et al. (2013) yaitu; 1. Makna (*meaning*), 2. Kompetensi (*competence*), 3. Penentuan diri (*self determination*), dan 4. Dampak (*impact*). Berikut adalah tabel *blueprint* skala *psychological empowerment* sebelum uji coba.

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala *Psychological Empowerment* Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Sebaran aitem	Jumlah
1	*Meaning*	Pentingnya pekerjaan	1, 2, 3, 4	4
2	*Competence*	Kepercayaan diri terhadap kemampuan	5	1
		Keyakinan terhadap kapabilitas yang dimiliki	6	1
		Menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan	7	1
		Adanya otonomi dalam memulai dan mengatur pekerjaan	8	1
3	*Self determination*	Individu membuat perbedaan dalam pencapaian tujuan tugas	9	1
		Dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan	10	1
4	*Impact*	Merasa memiliki pengaruh terhadap organisasi	11, 12	2
		Merasa memiliki kontrol	13, 14	2

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

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

No	Dimensi	Indikator	Sebaran aitem	Jumlah
		terhadap organisasi		
Total				14

3.5.3. Skala *Perceived Organizational Support*

Dalam mengukur *perceived organizational support* disusun berdasarkan aspek menurut Rhoades dan Eisenberger (2014) yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan. Berikut adalah tabel *blueprint* skala *perceived organizational support*.

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala *Perceived Organizational Support* Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
			Favourable	*Unfavourable*	
1.	Keadilan	Keadilan dalam pemberian hak yang sama terhadap karyawan	1	2, 3	3
		Keadilan dalam proses pengambilan keputusan mengenai karyawan	4	5, 6	3
2.	Dukungan Atasan	Penghargaan atas kontribusi	7, 8, 9	-	3
		Peduli terhadap bawahan	10, 11	12	3
3.	*Rewards* dari Organisasi dan Kondisi Kerja	Peduli terhadap kesejahteraan karyawan	13, 14	15	3
		Peduli terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan	16, 17, 18	-	3
Total			12	6	18

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk item favorable, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan memperoleh skor 3, pilihan TS akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item unfavorable, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

3.6. Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini dipergunakan skala interval yaitu skala likert (untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial). Dalam penelitian fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa dengan *skala likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam risert berupa survei.

3.7. Teknik Analisis Data

Setelah mendapatkan data yang diperlukan dari observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan studi literatur, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan dan analisis data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan komputer menggunakan program SEM.

SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur. Olah data SEM lebih rumit, karena SEM dibangun oleh model pengukuran dan model struktural. Di dalam SEM terdapat 3 kegiatan secara bersamaan, yaitu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis),* pengujian model hubungan antara variabel (*path analysis*), dan mendapatkan model yang cocok untuk predeksi (analisis model struktural dan analisis regresi). Sebuah pemodelan lengkap pada dasamya terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan *structural model* atau *causal model*. Model pengukuran dilakukan untuk menghasilkan penilaian mengenai validitas dan validitas diskriminan, sedangkan model struktural, yaitu pemodelan yang menggambarkan hubungan-hubungan yang dihipotesakan. Untuk melakukan olah data SEM dengan lebih mudah dapat menggunakan bantuan software statistik.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar peran *work engagement* dipengaruhi oleh *psychological empowerment* dan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau Model Persamaan Struktural. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 dan M terhadap Y.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM atau *Struktural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui program AMOS 21. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah di identifikasikan dimensinya). Metode SEM dapat digunakan untuk menganalisis

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

penelitian yang memiliki beberapa variabel independen (*exogen*), dependen (*endogen*), moderating dan intervening secara partial dan simultan.

Augusty (2006) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk: (1) Mengkonfirmasikan unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruk/konsep/faktor; (2) Menguji kesesuaian/ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti; dan (3) Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun/diamati dalam model penelitian (Augusty, 2006).

SEM pada dasarnya merupakan suatu teknik statistika yang dipakai untuk menguji serangkaian hubungan antara beberapa variabel yang terbentuk dari variabel faktor ataupun variabel terobservasi yang dianalisis dengan menggunakan program SEM *(Struktural Equation Modelling*). Tujuan analisis ini adalah menerangkan hubungan seperangkat variabel dengan variabel lainnya. Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Besarnya pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen dinyatakan oleh besarnya koefesien determinasi.

Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap *(Two-Step Approach). Tahap pertama* adalah pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik (Wijanto, 2008). *Tahap kedua* dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur *full model* SEM. Cara mendapatkan struktur

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

full model SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau full model untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau *fit* jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (*Uji GOF)* serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2017).

Tabel 3.4 *Goodness-of-Fit Index*

No	*Goodness of fit index*	*Cut off Value* (Nilai Batas)
1	X^2-*chi square*	≤ α.df (lebih kecil dari *Chi square table*)
2	*Probability*	≥ 0,05
3	GFI	≥ 0,90
4	AGFI	≥ 0,90
5	CFI	≥ 0,95
6	TLI	≥ 0,95
7	CMIN/DF	≤ 2,0
8	RMSEA	≤ 0,08

Sumber: Haryono (2017)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang mengambil tema tentang pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel mediasi pada Tenaga Pendidik (GADIK) SPN Polda Sumatera Utara, sebagai berikut:

1) Ada pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Perceived Organizational Support* pada Tenaga Pendidik (GADIK) SPN Polda Sumatera Utara.
2) Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Tenaga Pendidik (GADIK) SPN Polda Sumatera Utara.
3) Tidak ada pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* pada Tenaga Pendidik (GADIK) SPN Polda Sumatera Utara.
4) Ada pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai mediasi pada Tenaga Pendidik (GADIK) SPN Polda Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan referensi atapun bahan diskusi. Saran-saran yang dimaksud antara lain:

1. Bagi para pembaca serta masyarakat pada umumnya, hasil daripada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait judul penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

yaitu pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel mediasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Bagi peneliti yang ingin atau sedang melakukan penelitian, yang berminat mengetahui lebih jauh tentang bagaimana cara meningkatkan *Work Engagement*, maka perlu modifikasi pada variabel independen, dengan cara menambah variabel ataupun menambahkan *time series* datanya. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.
3. Bagi Tenaga Pendidik (GADIK) SPN Polda Sumatera Utara, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang, dalam upaya meningkatkan *Work Engagement* Personil Tenaga Pendidik (GADIK) SPN Polda Sumatera Utara.
4. Dalam upaya meningkatkan *Work Engagement* Personil Tenaga Pendidik (Gadik) SPN Polda Sumatera Utara, pihak pengambil kebijakan tertinggi hendaknya lebih meningkatkan terkait *Psychological Empowerment* dan *Perceived Organizational Support*, dikarenakan berdasarkan hasil penelitian *Perceived Organizational Support* ditemukan mampu menjadi variabel mediasi yang baik untuk meningkatkan pengaruh antara *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt MG. (2010). Industrial/Organizational Psychology. An Applied Approach. Sixth Edition Library of Congress Control Number: 2008940540. ISBN-13: 978-0-495-60106-7. ISBN-10: 0-495-60106-3

Aboobaker, N., Edward, M., & KA, Z. (2020). Workplace spirituality and employee engagment: an empirical investigation among millennials in India. Journal of Asia Business Studies, 14(2), 211-225. DOI 10.1108/JABS-03-2018-0089.

Armstrong, Michael and Stephen, Taylor. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice, 13th edition,UK by Ashford Colour press Ltd.

Avianti, D. S., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan hospitality industry. Bandung Conference Series: Psychology Science, 2(2). https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2929

Chaplin, J.P.. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Chooi, A. M., Ramayah, T., & Doris, D. (2018). Psychological climate, employee engagement and affective organisational commitment: The oil and gas employees' perspective. International Journal of Economics and Management, 12(2).

Davis, Keith. 2010. Organizational Behavior –Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company

D. Schultz & Schultz. (2010). Psychology and Work Today, edisi ke 10. New York: Pearson

Eisenberger, R., Fasolo, P. and LaMastro, V.D. 2019, "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation", Journal of Applied Psychology, Vol. 75 No. 1, pp. 51- 59

Eisenberger, R., Rhoades, H., Hutchison, S. and Sowa, D. (2014), "Perceived organizational support", Journal of Applied Psychology, Vol. 71 No. 3, pp. 500-507

Erdogan, B., & Enders, J. (2020). Support from the Top: Supervisor's Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. Journal of Applied Psychology, 92(2), 321-330. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321.

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1076–1091. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Gordon B, 2012. Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Ke dua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo

Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D., & Gonzalez, K. (2020). The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. Journal of Change Management,, 1479-1811. https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784.

Haq, RAN dan Efandi, S. (2024). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Karyawan Ekspatriat di PT. X. SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.2, No.2 Juni 2024 e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415, Hal 224-235 DOI : https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i2.1234

Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee engagement. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(7), 1208-1234. https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174.

Huntingtin, WS. Hutchison, D dan Sowa, GR (2019). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy". Journal of Managerial Psychology, vol.22(5):479-495

Iwan, Dian Nur Fu'adah, and Zaenal Muttaqin.(2021) "Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung." AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan 5.3 (2021): 263-281.

Kaswan., (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi,Graha Ilmu, Jakarta hal.259.

Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. Journal of Organizational Behavior, 37(1), 558–583.https://doi.org/10.1002/job

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on work engagement and Job Satisfaction: Mediating *Psychological Well- Being*. Administrative Sciences, 13(5), 133

Lockwood, N.R. (2017) : Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. SHRM Research Quarterly.

Luthans, F. (2011). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penebit Andi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Mallik A, Lakshmi Mallik, and Keerthi DS. 2019. Impact of Employee Engagement on Organizational Success. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-4, November 2019. Retrieval Number: D8070118419/2019©BEIESP. DOI:10.35940/ijrte.D8070.118419

Marques, J. M. R., La Falce, J. L., Marques, F. M. F. R., De Muylder, C. F., & Silva, J. T. M. (2019). The correlation between psychological empowerment, knowledge transfer and knowledge management maturity. Journal of Knowledge Management, 23(3), 489-507. DOI 10.1108/JKM-03-2018-0199.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

McBain, Richard. 2017. The practice of engagement: Research into current work engagement practice. Strategic HR Review. Vol. 6. No. 6. pp. 16-19. Emerald Insight.

Moekijat, 2019 : Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju

Mondy R Wayne, (2018) : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

Neher, A., & Maley, J. (2020). Improving the effectiveness of the employee performance management process: A managerial values approach. International Journal of Productivity and Performance Management, 69(6), 1129-1152. DOI 10.1108/IJPPM-04-2019-0201.

Onyeka, O. P., & Onuoha, B. C. (2021). Organizational Support Practices And Work Morale On Employee Engagement Of The Oil And Gas Sector In Nigeria. EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS), 8(10), 21–34. https://doi.org/10.36713/epra1013.

P. Elbeyi, (2021). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction : A study on hotels in Turkey. in International Journal of Contemporary Hospitality Management·August 2011 DOI: 10.1108/09596111111153475.

Putra, D. S. (2013). Hubungan antara perceived organization support dengan organizational citizenship behaviour pada karayawan PT. EN SEVAL PUTERA MEGATRADING divisi transportasi cabang sidoarjo. *jurnal psikologi industri dan organisasi* , 61-75.

Qian Meng and Fangfang Sun. (2019). The Impact Of Psychological Empowerment On Work Engagement Among University Faculty Members In China. Psychology Research and Behavior Management 2019:12. P.983-990.

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

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Robin, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku organisasi (ed.4). Jakarta: Salemba Empat.

Singh, S., Kodwani, A.D., and Agrawal, R.K. 2013. "Role of Lifestyle Orientation and Perceived Organizational Functioning in Psychological Empowerment of IT Professionals". Benchmarking: an International Journal. Vol. 20. pp. 396-418.

Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumu Aksara.

Spector, P.E., 2010. Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition). New York : Jhon Wily & Sons, Inc.

Supriadi, D., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Terhadap Kinerja Pegawai DITJEN Perbendaharaan Di Masa Pandemi Covid-19. Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik, 6(4), 329–344. https://itrev.kemenkeu.go.id/index.php/ITRev/article/view/428

Sunny, K. G., & Yajurvedi, N. (2022). Enhancing The Efficacy of Organisational Competitive Advantage Through Employee Empowerment. Journal of Positive School Psychology, 6(3), 5457-5465

Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Stum, D. L. 2018. Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. The Leadership Quarterly, 901-904. Vol-2 No : 214

Terry, G R dan Rue, Leslie W. (2015). Manajemen Sumer Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Veloso, C. M., Sousa, B., Au-Yong-Oliveira, M., & Walter, C. E. (2021). Boosters of satisfaction, performance and employee loyalty: application to a recruitment and outsourcing information technology organization. Journal of Organizational Change Management, 34(5), 1036-1046

Yudiani, Ema. "*Work Engagement* karyawan PT. Bukit Asam, PERSERO ditinjau dari spiritualitas." Psikis: Jurnal Psikologi Islami 3.1 (2019): 21-32

Winardi, 2016, Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta:Kencana

Wijayati, D. T., Fazlurrahman, H., Hadi, H. K., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Rahman, M. F. W. (2020). Analysis of work engagement measurement at work from home due to the effect of Covid-19 pandemic. Technium Social Sciences Journal, 14, 363–375. https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Lampiran 1. Skala Penelitian

LEMBAR *INFORMED CONSENT*

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :

Unit Kerja :

Saya telah membaca surat permohonan serta telah mendapatkan penjelasan tentang penelitiaan yang dilakukan oleh saudara "HASBY ASSHIDIQ", Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area dengan judul "PENGARUH PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP WORK ENGAGEMENT TENAGA PENDIDIK (GADIK) SPN POLDA SUMUT DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ".

Saya telah mengerti dan memahami tujuan, manfaat serta dampak yang mungkin terjadi dari penelitian yang akan dilakukan. Saya mengerti dan yakin bahwa penelitian ini menghormati hak-hak saya dan menjaga kerahasiaan saya sebagai responden penelitian.

Dengan pertimbangan diatas, maka dengan kesadaran penuh dan tanpa paksaan dari pihak manapun, saya memutuskan untuk bersedia berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2025

Yang membuat pernyataan,

(_____)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

Nama : _____

Masa Kerja : _____

Usia : _____

Pendidikan : _____

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam tiga bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan anda SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan

-SELAMAT BEKERJA-

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja	SS	S	TS	STS
2	Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja	SS	S	TS	STS
3	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
4	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
5	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
6	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja	SS	S	TS	STS
7	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa terbebani dengan tugas yang diberikan kepada saya.	SS	S	TS	STS
9	Saya mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi sehari-hari	SS	S	TS	STS
10	Saya bekerja semampu saya saja.	SS	S	TS	STS
11	Saya akan komplain tentang pekerjaan jika saya mengalami kesulitan.	SS	S	TS	STS
12	Saya akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain jika mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
13	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	SS	S	TS	STS
14	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain	SS	S	TS	STS
16	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan	SS	S	TS	STS
18	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
19	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain	SS	S	TS	STS
20	Saya merasa biasa saja ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
21	Saya merasa pekerjaan saya tidak membuat orang-orang menghargai saya	SS	S	TS	STS
22	Ketika ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya menjadi malas	SS	S	TS	STS
23	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
24	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan	SS	S	TS	STS
25	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
26	Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
27	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
28	Permasalahan pribadi tidak mengganggu konsentrasisaya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
29	Saya akan berhenti mengerjakan tugas saya kapan saja ketika saya mau	SS	S	TS	STS
30	Ketika bekerja, waktu berjalan terlalu lama	SS	S	TS	STS
31	Saya kurang senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja	SS	S	TS	STS
32	Saya mudah dipengaruhi urusan pribadi saya saat bekerja.	SS	S	TS	STS
33	Aktivitas bekerja adalah hal yang sangat mengasyikkan	SS	S	TS	STS
34	Ketika asyik mengerjakaan tugas saya tidak menyadari bahwa jam kerja telah selesai	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

SKALA B

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya tahu nilai dari tugas yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
2	Saya menyadari dampak dari pencapaian tujuan saya pada berbagai aspek kehidupan saya	SS	S	TS	STS
3	Saya menyadari manfaat dari partisipasi masyarakat saya	SS	S	TS	STS
4	Saya memanfaatkan setiap kesempatan untuk mengembangkan kepribadian saya	SS	S	TS	STS
5	Saya dapat mempengaruhi semua orang di sekitar saya	SS	S	TS	STS
6	Saya menginvestasikan kemampuan saya dalam membantu semua anggota konteks sosial saya	SS	S	TS	STS
7	Saya berkontribusi untuk menciptakan suasana positif dan moral di sekitar saya.	SS	S	TS	STS
8	Saya mampu menyampaikan pikiran saya kepada rekan kerja	SS	S	TS	STS
9	Saya tidak akan mengambil posisi atau hak-hak orang lain	SS	S	TS	STS
10	Saya mengambil posisi yang jelas tentang berbagai masalah kehidupan.	SS	S	TS	STS
11	Saya membuat keputusan dengan kemandirian penuh	SS	S	TS	STS
12	Saya mengambil inisiatif dalam beragai situasi kerja	SS	S	TS	STS
13	Saya mampu memilih alternatif kerja dalam situasi yang dibutuhkan	SS	S	TS	STS
14	Saya bertanggung jawab atas keputusan saya.	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

SKALA C

No	Aitem Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Institusi menghargai kontribusi saya terhadap perkembangan organisasi	SS	S	TS	STS
2.	Pimpinan dapat menggantikan posisi saya dengan pegawai yang bergaji lebih rendah	SS	S	TS	STS
3.	Pimpinan tidak menghargai usaha ekstra saya	SS	S	TS	STS
4.	Institusi menghargai tujuan dan nilai-nilai hidup saya, sehingga senantiasa menghargai saya sebagai anggota	SS	S	TS	STS
5.	Pimpinan mengabaikan keluhan saya	SS	S	TS	STS
6.	Keputusan atasan senantiasa berakibat mengesampingkan kepentingan saya	SS	S	TS	STS
7.	Atasan menghargai setiap ide atau masukan dari semua anggota	SS	S	TS	STS
8.	Institusi benar-benar peduli terhadap kesejahteraan saya	SS	S	TS	STS
9.	Saya merasa kontribusi yang saya berikan sangat dihargai	SS	S	TS	STS
10.	Atasan bersedia membantu saat saya membutuhkan bantuan yang khusus.	SS	S	TS	STS
11	Pimpinan peduli terhadap kepuasan saya di tempat kerja	SS	S	TS	STS
12	Jika ada kesempatan, saya merasa hanya dimanfaatkan oleh atasan	SS	S	TS	STS
13	Perhatian organisasi dan pimpinan terhadap saya sangat baik	SS	S	TS	STS
14	Atasan memperhatikan pendapat saya	SS	S	TS	STS
15	Pimpinan tidak bangga dengan prestasi kerja saya.	SS	S	TS	STS
16	Lingkungan kerja menjadikan pekerjaan saya menjadi menarik	SS	S	TS	STS
17	Reward dari organisasi menjadikan kami lebih giat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
18	Suasana kerja terasa sangat nyaman	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Lampiran 2. Data Penelitian

a. Data Variabel *Psychological Empowerment*

Resp.	PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	PE6	PE7	PE8	PE9	PE10	PE11	PE12	PE13	PE14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3
2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3
5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3
7	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2
8	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3
10	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3
12	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3
20	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
21	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2
22	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3
23	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
25	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
32	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3
35	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3
38	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2
40	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

41	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
43	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2
44	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
46	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
47	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
48	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
49	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
50	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
52	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
53	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
54	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
55	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
56	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2
57	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
58	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
59	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
61	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
63	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
64	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
65	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2
66	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2
67	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
68	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2
69	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
70	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2
71	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
72	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
73	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
74	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
76	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
77	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
78	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
79	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
80	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
81	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
82	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2
83	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
84	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

85	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2
86	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
87	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
88	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
89	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
91	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
93	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
94	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
95	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
96	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2
97	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3
98	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
99	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
100	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
101	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
102	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2
103	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2
104	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
105	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3
106	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
107	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3
108	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
110	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
111	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
112	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2
114	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
115	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2
117	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
118	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
119	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
120	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3
121	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2
122	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
123	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
124	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
125	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
126	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3
127	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
128	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

129	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
130	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
131	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3
132	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
133	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
134	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
136	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2
137	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
138	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3
139	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
141	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
142	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
143	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2
144	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
145	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2
146	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2
147	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
148	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
149	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
150	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
151	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2
152	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2
153	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2
154	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3
155	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
156	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
157	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3
158	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2
159	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
160	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3
161	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
162	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3
163	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
164	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
165	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2
166	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2
167	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2
168	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	2	2	3	2
169	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2
170	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2
171	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	3	2
172	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

173	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2
174	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
175	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2
176	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3
177	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3
mean	3.2	3.203	3.2	3.2	3.1	3.09	3.1	3.2	2.62	2.7	2.2	2.249	2.4	2.3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

b. Data Variabel *Perceived Organizational Support*

Resp.	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	POS9	POS10
1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
6	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
7	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
9	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3
10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
11	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3
12	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
14	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
15	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
16	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
17	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
18	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
19	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
21	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
23	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
25	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
26	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
27	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
28	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
30	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
31	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
34	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
35	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
36	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
38	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

42	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
45	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
51	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
52	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
66	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
74	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
75	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
78	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
81	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
82	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
85	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

86	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
94	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
96	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
98	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
99	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
100	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
102	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
103	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
104	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
105	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
106	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
107	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
109	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
110	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
112	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
113	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
115	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
116	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
117	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
118	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
120	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
122	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
123	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
124	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
126	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
127	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
128	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

130	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
131	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
132	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
133	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
134	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
135	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
136	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
137	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
138	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
139	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
140	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2
141	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
142	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
143	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
144	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
145	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
146	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
147	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
148	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
149	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
150	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
151	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
152	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
153	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
154	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
155	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
156	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
157	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
158	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
159	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
160	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
161	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
162	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
163	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
164	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
165	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
166	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
167	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
168	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3
169	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
170	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
171	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
172	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
173	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

174	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3
175	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
176	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
177	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
mean	2.33	2.32	2.29	2.36	2.27	2.27	2.29	2.26	2.26	2.44

Lanjut…

Resp.	POS11	POS12	POS13	POS14	POS15	POS16	POS17	POS18
1	3	3	3	3	3	4	4	4
2	2	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4	4
4	2	3	2	2	2	3	3	3
5	2	3	2	2	2	3	3	3
6	2	2	2	2	2	3	3	3
7	3	2	3	3	3	4	4	4
8	2	3	2	2	2	2	3	3
9	3	2	2	2	2	3	3	2
10	2	2	2	2	2	3	3	3
11	3	3	3	3	3	4	4	4
12	2	2	2	2	2	3	2	3
13	3	3	3	3	4	4	4	4
14	3	3	4	3	3	4	4	4
15	3	3	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	4	4	4	4
17	3	3	3	3	4	4	4	4
18	3	3	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	4	4	4
20	2	3	2	2	2	3	3	3
21	2	3	2	2	2	3	3	3
22	2	2	2	2	2	3	3	3
23	3	3	4	3	3	4	4	4
24	2	3	2	2	2	3	3	3
25	2	2	2	2	2	3	3	3
26	2	3	2	2	2	3	3	3
27	3	2	3	3	3	4	4	4
28	3	3	2	2	2	2	3	3
29	3	3	2	2	2	3	3	2
30	2	2	2	2	2	3	3	3
31	3	3	3	3	3	4	4	4
32	2	2	2	2	2	3	2	3
33	3	3	2	2	2	3	3	3
34	3	3	3	3	3	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

35	2	3	3	3	3	4	4	4
36	3	3	2	2	2	3	3	3
37	3	3	2	2	2	3	3	3
38	2	2	2	2	2	3	3	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	2	3	3	3	4	4	4
42	2	2	2	2	2	3	3	3
43	2	2	2	2	2	2	3	3
44	2	2	2	2	2	2	3	3
45	2	2	2	2	2	3	2	2
46	2	2	2	2	2	3	3	3
47	2	2	2	3	2	3	4	3
48	2	2	2	2	2	3	3	3
49	2	2	2	2	2	2	3	3
50	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	3	3	3
52	2	2	2	2	2	3	3	3
53	2	2	2	2	2	3	3	3
54	2	2	2	2	2	3	3	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	3	3	3
57	2	2	2	2	2	3	3	2
58	2	3	2	2	2	3	2	3
59	2	2	3	2	3	4	3	4
60	2	2	2	2	2	3	2	2
61	2	2	2	2	2	2	3	3
62	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	3	3	3
64	2	2	2	2	2	3	2	2
65	2	2	2	2	2	3	2	2
66	2	2	2	2	2	3	2	2
67	2	3	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	3	2	2
69	2	2	2	2	2	3	3	3
70	2	2	2	2	2	2	3	3
71	2	2	2	2	2	3	3	3
72	2	2	2	2	2	3	3	3
73	2	2	3	3	3	4	4	4
74	2	2	2	2	2	2	3	3
75	2	2	2	2	2	3	3	3
76	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	3	2	3	2	3	4	3
78	2	2	2	2	2	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

79	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	2	3	3	3
81	3	3	2	2	2	3	2	2
82	2	2	2	2	2	3	3	3
83	2	2	2	2	2	2	2	2
84	2	3	2	2	2	2	2	2
85	3	3	2	2	2	3	3	3
86	2	2	2	2	2	3	3	3
87	2	2	2	2	2	3	3	3
88	2	2	2	2	2	2	3	3
89	2	2	3	3	2	4	4	3
90	2	3	4	4	4	4	4	4
91	2	2	3	3	3	4	4	4
92	2	2	2	2	2	2	3	2
93	2	3	2	2	2	3	3	3
94	2	2	2	2	2	3	2	2
95	2	3	2	2	2	3	2	3
96	3	3	2	3	3	3	4	4
97	3	3	2	2	2	3	3	3
98	2	3	2	2	2	3	3	3
99	2	2	2	2	2	3	2	2
100	3	2	4	3	3	4	4	4
101	2	3	2	2	2	3	2	2
102	2	3	2	2	2	3	3	3
103	2	3	2	2	2	3	3	3
104	2	3	2	2	2	3	3	3
105	2	2	2	2	2	3	3	3
106	2	3	2	2	2	2	2	2
107	3	2	2	2	2	3	3	3
108	2	2	2	2	2	2	2	2
109	2	3	2	2	2	3	2	2
110	3	3	2	2	2	2	3	3
111	2	3	2	2	2	3	3	3
112	3	3	2	2	2	2	2	2
113	2	3	3	3	2	4	4	3
114	2	2	2	2	2	2	2	2
115	3	3	2	2	2	3	3	3
116	2	3	2	2	2	3	3	3
117	2	2	2	3	3	3	4	4
118	2	2	2	2	2	3	2	2
119	2	3	2	2	2	2	3	3
120	2	2	2	2	2	2	2	2
121	2	2	2	2	2	3	2	2
122	3	3	2	2	2	3	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

123	2	3	3	2	2	4	3	3
124	3	3	3	3	3	4	4	4
125	2	2	2	2	2	2	2	2
126	3	3	3	2	2	4	3	3
127	3	2	2	2	2	3	3	3
128	2	3	2	2	2	3	2	3
129	2	2	2	2	2	2	3	3
130	2	3	2	3	3	3	4	4
131	2	3	2	2	2	3	2	2
132	3	3	2	3	2	3	4	3
133	2	2	2	2	2	2	3	3
134	2	2	2	2	2	3	3	3
135	2	2	2	2	2	3	3	3
136	2	2	2	2	2	3	3	3
137	2	3	2	2	2	3	2	3
138	2	2	2	3	3	3	4	4
139	2	2	2	3	3	3	4	4
140	3	2	2	3	2	3	4	3
141	3	2	2	2	3	3	3	4
142	3	3	2	3	3	3	4	4
143	2	2	2	2	2	3	2	2
144	2	2	2	2	2	2	2	2
145	3	3	3	3	3	4	4	4
146	2	3	3	2	2	4	3	3
147	2	3	2	2	2	3	3	3
148	2	2	2	2	2	2	3	2
149	3	2	2	3	3	3	4	4
150	2	2	2	2	2	3	3	3
151	2	2	3	2	2	4	3	3
152	2	2	2	2	2	3	3	3
153	2	2	3	2	3	4	3	4
154	2	2	3	3	3	4	4	4
155	2	2	2	2	2	3	3	3
156	2	3	2	2	2	3	3	3
157	2	2	2	2	2	3	3	3
158	2	3	2	2	2	3	3	3
159	3	2	3	3	3	4	4	4
160	2	3	3	2	2	4	3	3
161	2	3	3	2	2	4	3	3
162	3	2	3	2	3	4	3	4
163	2	2	2	2	2	3	3	3
164	2	2	2	3	2	3	4	3
165	2	2	3	3	3	4	4	4
166	2	2	2	2	2	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

167	3	3	2	2	2	3	3	3
168	2	2	3	3	3	4	4	4
169	2	3	3	3	3	4	4	4
170	3	3	2	2	2	3	3	3
171	2	2	2	2	2	3	3	3
172	3	2	2	3	3	3	4	4
173	2	3	2	2	2	3	3	3
174	2	3	3	3	3	4	4	4
175	2	2	2	2	2	3	3	3
176	2	2	2	2	2	3	3	3
177	2	2	3	2	2	4	3	3
mean	2.25	2.42	2.27	2.27	2.27	3.05	3.03	3.011

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

c. Data Variabel *Work Engagement*

Resp.	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11	WE12	WE13	WE14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4
5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
6	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
11	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
12	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
21	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
25	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
26	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
28	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
29	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
32	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4
33	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
34	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
35	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3
36	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3
37	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
38	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

42	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4
43	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
44	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
45	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4
46	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
48	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
49	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
50	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
52	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
53	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
54	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
57	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3
58	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
60	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
62	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
63	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
64	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4
65	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
67	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
68	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
70	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
71	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3
72	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
73	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
75	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
76	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
78	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
80	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
81	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3
83	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
84	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4
85	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

86	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
87	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
88	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
89	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
91	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
93	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
94	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3
95	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
96	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
97	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
98	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
99	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
100	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
101	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
102	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2
103	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4
104	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
105	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
106	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
107	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
108	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
109	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
110	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3
111	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
112	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
113	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
115	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
116	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4
117	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
119	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4
120	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
121	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
123	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
126	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
127	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2
128	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
129	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

130	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
131	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3
132	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3
133	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
134	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
136	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
137	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4
138	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
139	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
140	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
141	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
142	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
143	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
144	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
145	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
146	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
147	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
148	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
149	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
150	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
151	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
152	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
153	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
154	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
155	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
156	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
157	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
158	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
159	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
160	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
161	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
162	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
163	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
165	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
167	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
170	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
171	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
172	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
173	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

174	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
175	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
176	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
177	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
mean	3.006	2.977	3.062	3.056	3.034	3.017	3.011	2.966	2.966	2.949	3.345	3.322	3.282	3.249

Lanjutan…

Resp.	WE15	WE16	WE17	WE18	WE19	WE20	WE21	WE22	WE23	WE24	WE25
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
24	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
26	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
34	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

35	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
36	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
40	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
47	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
48	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
49	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
51	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
54	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
56	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
57	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
58	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
61	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
69	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
71	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
72	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
75	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
76	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
77	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

79	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
80	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
81	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
82	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
83	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
86	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
87	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
88	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
89	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
90	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
91	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
92	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
93	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
94	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
95	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
99	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
100	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
101	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
102	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
109	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
110	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
113	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
114	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
115	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
118	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
122	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

123	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
126	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
127	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
128	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
129	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
131	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
132	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
133	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
134	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
136	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
139	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
145	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
147	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
150	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
151	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
152	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
153	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
154	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
155	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
156	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
157	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
158	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
159	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
164	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
166	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
168	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
169	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
170	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
171	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
172	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
173	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
174	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
175	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
mean	3.345	3.350	3.345	3.350	3.379	3.362	3.345	3.288	3.333	3.373	3.373

Lanjutan…

Resp.	WE26	WE27	WE28	WE29	WE30	WE31	WE32
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	3	4
8	4	4	4	3	3	4	4
9	3	4	4	3	4	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	3	4	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	3	2	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	3	2	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	4
22	4	3	3	3	4	4	4
23	4	3	4	4	4	3	4
24	3	4	4	3	3	3	3
25	4	3	4	4	3	3	3
26	3	3	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

28	3	3	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	3	4	4	4	4	4	4
31	3	3	4	3	3	4	3
32	2	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	4	4	4	4
34	3	4	3	4	3	4	3
35	3	2	3	4	3	4	4
36	3	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	3	3	3	3
39	3	4	2	3	2	2	3
40	4	4	3	3	3	3	3
41	3	4	3	3	3	3	3
42	3	4	3	3	3	3	3
43	3	3	3	2	3	3	2
44	4	4	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	2	3	2
46	2	3	3	3	3	3	2
47	3	3	4	3	3	3	3
48	2	3	3	3	3	3	3
49	3	2	3	2	3	3	2
50	3	3	3	3	3	3	3
51	4	3	3	3	3	2	2
52	3	3	2	3	3	3	3
53	3	2	3	3	3	3	3
54	3	2	2	3	3	3	2
55	3	3	2	2	2	2	2
56	4	3	2	2	3	3	3
57	3	2	3	3	3	3	2
58	3	3	3	3	3	4	3
59	3	3	3	3	2	2	2
60	3	3	3	3	3	3	3
61	2	2	3	3	3	3	3
62	3	4	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	2	3	3	2
65	3	4	3	3	3	3	3
66	3	4	3	3	3	3	3
67	3	2	3	3	3	4	4
68	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	2	3	3	3	2
70	3	3	3	3	3	3	3
71	3	2	3	3	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

72	3	2	2	3	3	2	3
73	4	3	3	4	4	3	4
74	3	3	4	3	3	3	3
75	3	4	3	3	3	3	3
76	3	4	3	3	3	3	3
77	4	4	3	3	3	3	4
78	3	4	3	3	3	3	3
79	3	3	2	3	3	3	2
80	3	4	3	2	2	2	2
81	3	3	3	3	3	4	3
82	3	4	3	3	2	3	3
83	2	2	3	3	3	3	2
84	3	3	3	3	3	4	3
85	3	3	3	3	3	4	3
86	2	3	3	3	3	3	3
87	3	2	2	3	3	2	2
88	3	3	3	3	3	3	3
89	3	2	3	3	4	3	4
90	4	4	3	3	3	3	3
91	4	4	4	3	3	4	4
92	3	3	3	2	3	3	3
93	4	4	3	4	4	3	3
94	3	3	2	2	3	3	2
95	3	3	4	3	3	3	3
96	4	3	4	4	4	4	4
97	4	4	3	3	3	3	3
98	2	2	3	3	3	3	4
99	3	3	4	3	3	3	4
100	4	4	3	4	3	3	3
101	3	4	3	3	3	3	3
102	3	4	3	3	4	4	3
103	4	4	3	3	3	4	3
104	3	3	4	3	3	3	3
105	3	4	3	2	2	2	3
106	2	3	4	3	3	3	3
107	4	4	3	3	3	3	3
108	4	4	3	3	3	3	3
109	3	4	4	3	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	4
111	3	3	3	3	3	3	3
112	3	3	4	4	4	4	4
113	3	3	3	3	3	3	3
114	3	3	3	2	3	3	2
115	3	3	3	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

116	3	3	4	4	4	3	4
117	3	4	4	4	3	3	4
118	3	3	3	3	3	3	3
119	3	3	3	3	3	3	3
120	3	4	3	3	3	3	3
121	2	3	3	2	3	3	3
122	3	3	4	4	4	4	4
123	4	4	3	3	3	3	3
124	3	3	4	4	4	4	4
125	3	3	3	2	2	2	3
126	3	3	4	4	4	4	4
127	3	3	3	4	3	4	4
128	3	4	3	4	4	3	4
129	3	3	2	2	3	3	2
130	3	3	4	4	3	3	3
131	4	3	3	4	3	3	4
132	3	3	4	4	4	3	4
133	3	3	3	2	3	3	3
134	3	4	3	3	3	4	4
135	2	3	3	3	3	3	4
136	4	4	4	3	3	3	4
137	3	3	4	3	3	3	4
138	4	4	3	4	3	3	3
139	3	3	3	3	4	4	3
140	3	4	4	4	3	3	4
141	3	3	3	3	3	3	3
142	3	3	3	3	3	3	3
143	4	3	2	2	2	3	2
144	3	4	2	2	3	3	2
145	3	4	4	4	4	4	4
146	3	4	4	4	4	4	4
147	4	4	3	3	3	3	3
148	3	3	3	3	2	2	2
149	4	3	3	3	3	3	3
150	3	4	3	3	2	3	3
151	3	3	4	3	4	3	4
152	4	4	2	2	3	3	3
153	3	3	4	3	3	3	3
154	3	4	3	3	3	3	3
155	4	4	4	4	4	4	3
156	3	3	3	4	3	4	3
157	3	3	3	3	4	3	3
158	3	4	3	3	3	4	3
159	3	3	3	3	3	3	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

160	3	4	4	4	3	3	3
161	3	3	4	4	3	3	4
162	3	4	4	3	4	4	3
163	4	4	3	3	3	3	2
164	3	4	4	4	4	4	3
165	4	3	3	3	4	3	3
166	4	4	4	4	4	4	3
167	3	3	3	3	3	3	3
168	3	4	3	3	4	3	3
169	4	4	3	4	3	3	3
170	4	4	3	3	3	3	3
171	3	3	4	3	3	3	4
172	3	3	3	4	3	3	3
173	3	3	4	3	4	3	3
174	4	4	4	4	3	3	3
175	4	4	3	3	2	3	3
176	4	4	3	4	4	4	4
177	3	4	4	3	3	3	3
mean	3.232	3.345	3.260	3.220	3.220	3.237	3.209

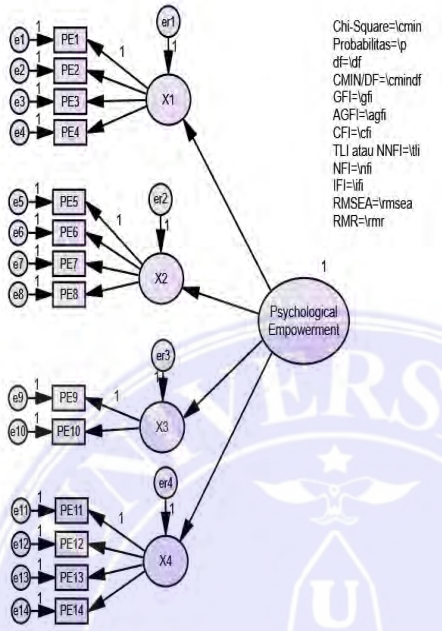
UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Lampiran 3. Analisis Pengukuran (Model CFA)

a. CFA Variabel *Psychological Empowerment*

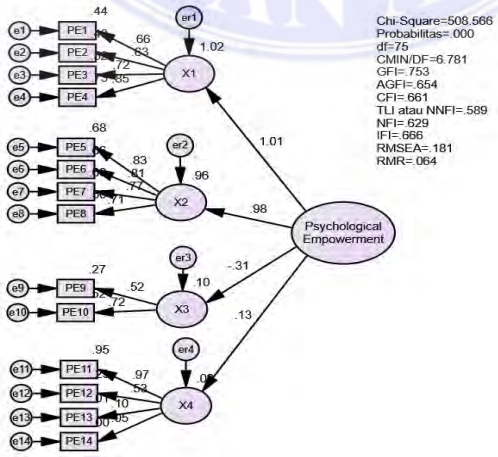
1) Iterasi 1



Notes for Model (Group number 1 - Default model)
The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	er2	e11
	-.053	-3.947

2) Iterasi 2



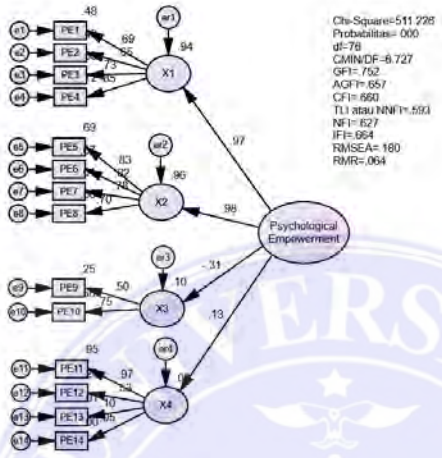
Notes for Model (Group number 1 - Default model)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	er1
	-.002

3) Iterasi 3



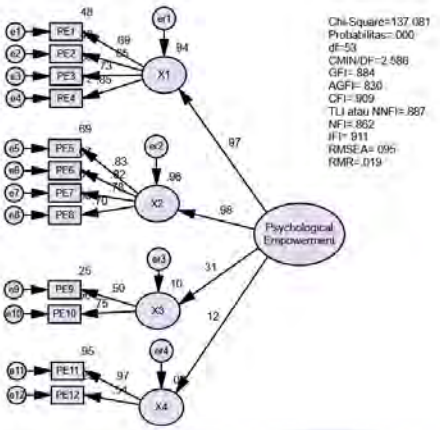
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	<---	Psychological_Empowerment	.390	.040	9.678	***	
X2	<---	Psychological_Empowerment	.511	.040	12.754	***	
X3	<---	Psychological_Empowerment	-.076	.038	-1.986	.047	
X4	<---	Psychological_Empowerment	.054	.034	1.586	.113	
PE1	<---	X1	1.000				
PE2	<---	X1	.963	.120	8.040	***	
PE3	<---	X1	1.099	.123	8.962	***	
PE4	<---	X1	1.353	.133	10.199	***	
PE5	<---	X2	1.000				
PE6	<---	X2	.981	.077	12.703	***	
PE7	<---	X2	.955	.081	11.838	***	
PE8	<---	X2	.933	.091	10.296	***	
PE9	<---	X3	1.000				
PE10	<---	X3	1.466	.724	2.025	.043	
PE11	<---	X4	1.000				
PE12	<---	X4	.564	.070	8.061	***	
PE13	<---	X4	.121	.089	1.359	.174	
PE14	<---	X4	.058	.084	.686	.492	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

4) Iterasi 4



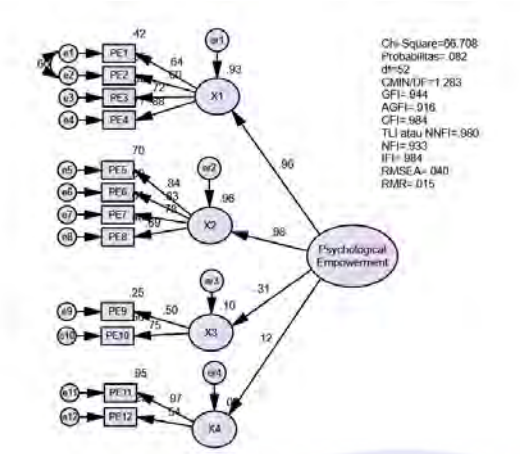
Covariances: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
e12	<-->	er2	5.048	-.021
e8	<-->	er2	9.182	-.037
e8	<-->	er1	10.850	.032
e5	<-->	e8	6.868	-.039
e4	<-->	er2	13.997	.033
e4	<-->	er1	11.580	-.022
e4	<-->	e5	11.240	.038
e2	<-->	e8	5.195	.041
e2	<-->	e4	11.564	-.047
e1	<-->	e8	8.820	.051
e1	<-->	e6	7.214	-.035
e1	<-->	e4	9.625	-.040
e1	<-->	e2	61.043	.122

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

5) Iterasi 5



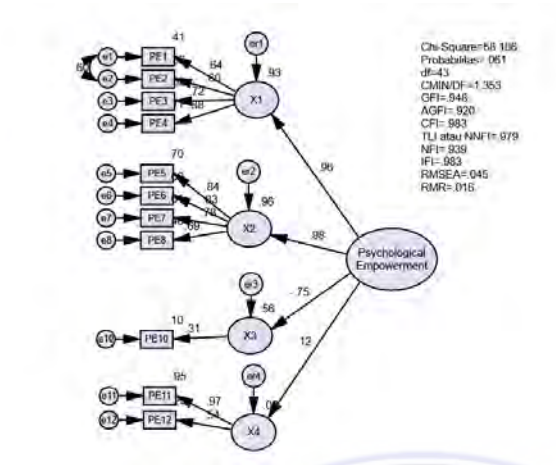
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
X1	<---	Psychological_Empowerment	.965
X2	<---	Psychological_Empowerment	.982
X3	<---	Psychological_Empowerment	-.311
X4	<---	Psychological_Empowerment	.124
PE1	<---	X1	.645
PE2	<---	X1	.601
PE3	<---	X1	.724
PE4	<---	X1	.877
PE5	<---	X2	.839
PE6	<---	X2	.828
PE7	<---	X2	.780
PE8	<---	X2	.692
PE9	<---	X3	.499
PE10	<---	X3	.751
PE11	<---	X4	.973
PE12	<---	X4	.535

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

6) Iterasi 6

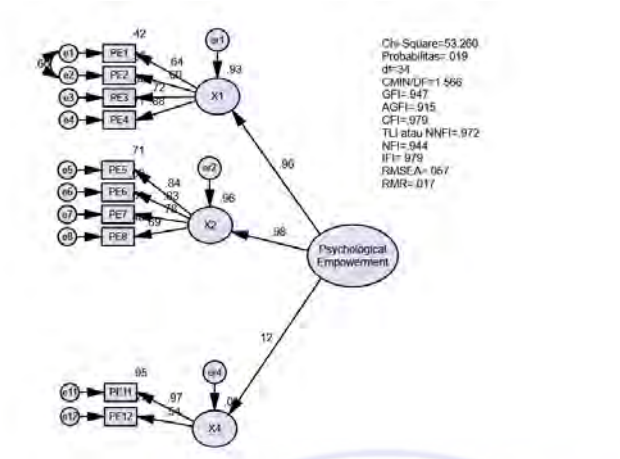


Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
X1	<---	Psychological_Empowerment	.965
X2	<---	Psychological_Empowerment	.982
X3	<---	Psychological_Empowerment	-.745
X4	<---	Psychological_Empowerment	.123
PE1	<---	X1	.644
PE2	<---	X1	.601
PE3	<---	X1	.724
PE4	<---	X1	.877
PE5	<---	X2	.840
PE6	<---	X2	.829
PE7	<---	X2	.780
PE8	<---	X2	.692
PE10	<---	X3	.313
PE11	<---	X4	.973
PE12	<---	X4	.535

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

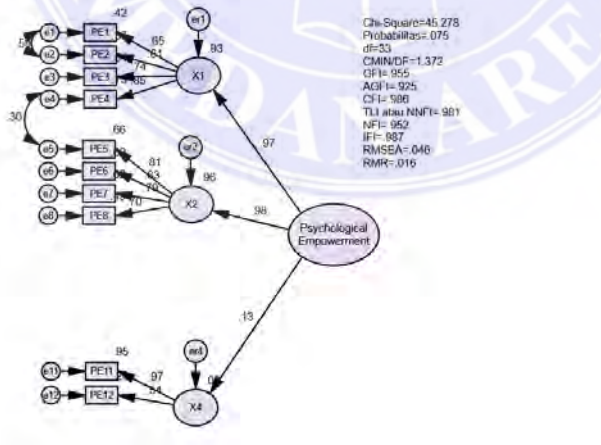
7) Iterasi 7



Covariances: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
e12	<-->	er2	5.810	-.023
e8	<-->	er2	6.594	-.032
e8	<-->	er1	7.965	.026
e5	<-->	e8	5.987	-.036
e4	<-->	e5	6.278	.027
e1	<-->	e8	4.725	.031

8) Iterasi 8



© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

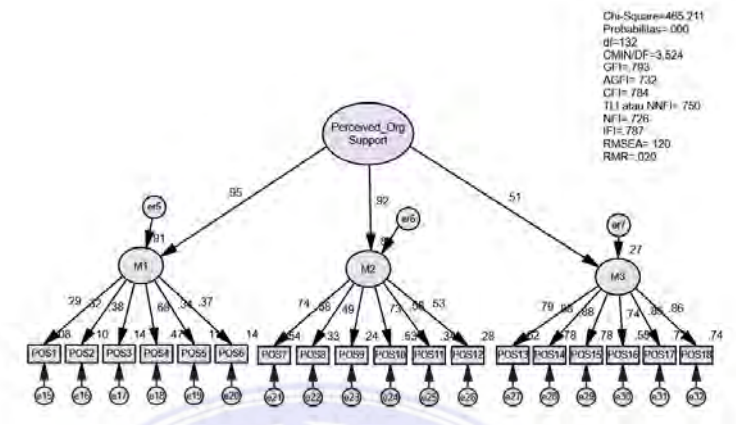
			Estimate
X1	<---	Psychological_Empowerment	.965
X2	<---	Psychological_Empowerment	.980
X4	<---	Psychological_Empowerment	.127
PE1	<---	X1	.651
PE2	<---	X1	.610
PE3	<---	X1	.736
PE4	<---	X1	.853
PE5	<---	X2	.811
PE6	<---	X2	.832
PE7	<---	X2	.787
PE8	<---	X2	.702
PE11	<---	X4	.973
PE12	<---	X4	.535

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

b. CFA Variabel *Perceived Organizational Support*

1) Iterasi 1

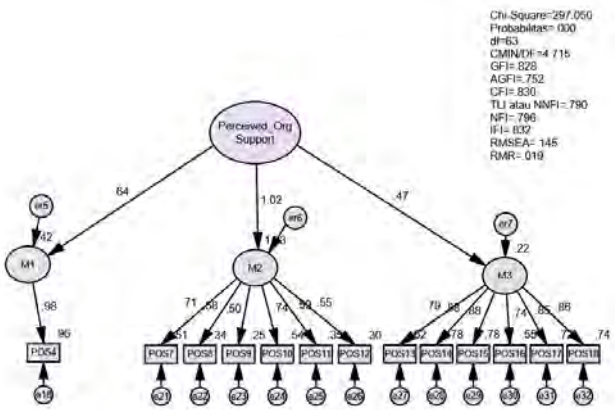


Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
M1	<---	Perceived_Org_Support	.952
M2	<---	Perceived_Org_Support	.919
M3	<---	Perceived_Org_Support	.515
POS1	<---	M1	.287
POS2	<---	M1	.322
POS3	<---	M1	.378
POS4	<---	M1	.684
POS7	<---	M2	.736
POS8	<---	M2	.577
POS9	<---	M2	.495
POS10	<---	M2	.729
POS13	<---	M3	.788
POS14	<---	M3	.883
POS5	<---	M1	.339
POS6	<---	M1	.372
POS11	<---	M2	.582
POS12	<---	M2	.532
POS15	<---	M3	.883
POS16	<---	M3	.743
POS17	<---	M3	.850
POS18	<---	M3	.862

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

2) Iterasi 2

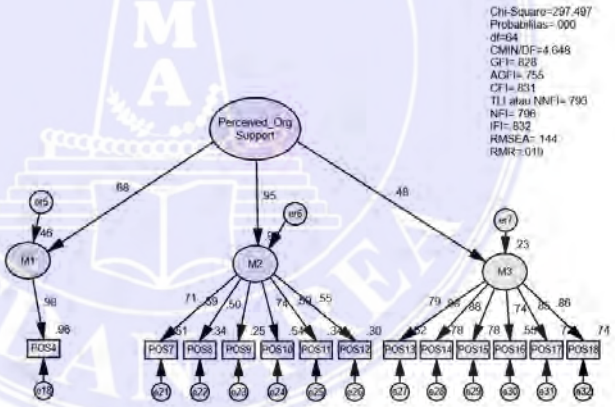


Notes for Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	er6
	-.003

3) Iterasi 3



Covariances: (Group number 1 - Default model)

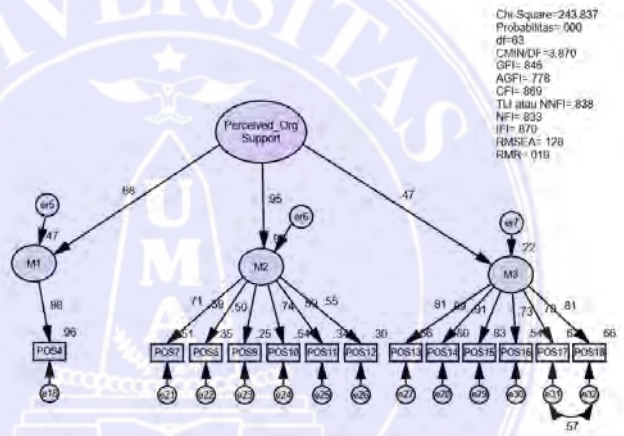
	M.I.	Par Change
e31 <--> e32	44.832	.073
e29 <--> e31	26.242	-.040
e29 <--> e30	4.499	-.019
e25 <--> er7	14.731	.042
e25 <--> e29	7.688	.021
e28 <--> e32	20.993	-.032
e28 <--> e31	5.967	.018
e28 <--> e30	12.635	-.030
e28 <--> e29	19.876	.022

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

	M.I.	Par Change
e27 <--> er5	4.295	.021
e27 <--> e32	9.901	-.030
e27 <--> e31	18.884	-.043
e27 <--> e30	39.508	.072
e27 <--> e29	5.067	.015
e23 <--> e29	6.893	-.022
e22 <--> er7	4.499	-.023
e21 <--> e26	5.963	-.027
e18 <--> e27	4.295	.021

4) Iterasi 4



Covariances: (Group number 1 - Default model)

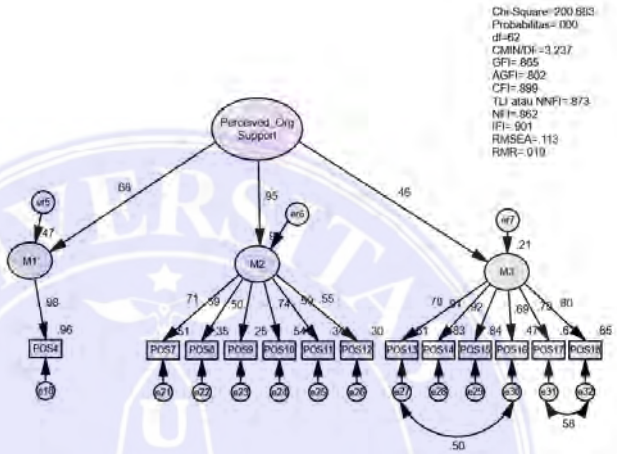
	M.I.	Par Change
e30 <--> e32	5.259	.026
e29 <--> e32	16.216	.025
e29 <--> e31	23.631	-.032
e29 <--> e30	9.913	-.027
e25 <--> er7	15.728	.045
e25 <--> e29	7.653	.020
e28 <--> e32	30.863	-.034
e28 <--> e31	47.399	.045
e28 <--> e30	14.105	-.031
e28 <--> e29	7.080	.012
e27 <--> er5	4.172	.020
e27 <--> e31	4.175	-.017
e27 <--> e30	38.635	.069

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

	M.I.	Par Change
e23 <--> e29	8.759	-.023
e22 <--> er7	4.678	-.025
e21 <--> e26	6.002	-.027
e18 <--> e27	4.172	.020

5) Iterasi 5



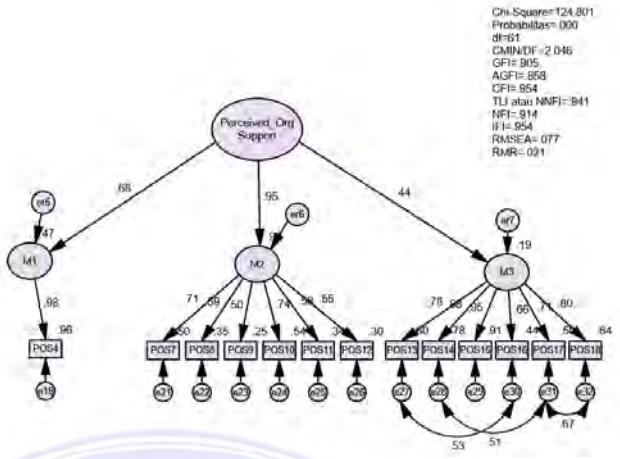
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e30 <--> e32	9.595	.031
e29 <--> e32	22.657	.030
e29 <--> e31	35.743	-.039
e25 <--> er7	16.925	.045
e25 <--> e29	6.289	.018
e28 <--> e32	37.441	-.036
e28 <--> e31	49.054	.043
e28 <--> e30	4.688	-.016
e27 <--> e29	4.456	.011
e24 <--> e27	4.803	-.018
e23 <--> e29	8.755	-.023
e22 <--> er7	4.306	-.023
e21 <--> e26	5.944	-.027

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

6) Iterasi 6

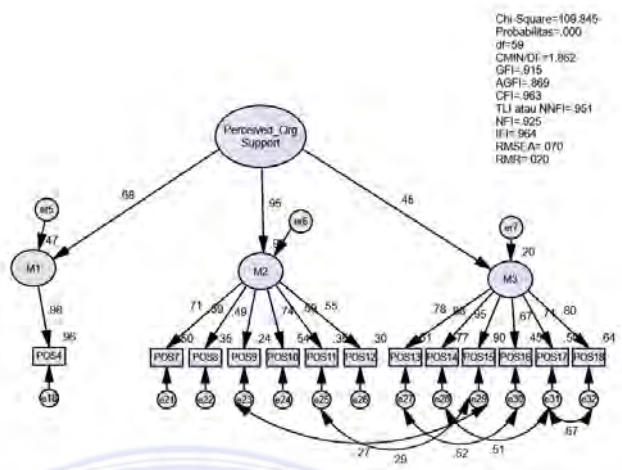


Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
M1	<---	Perceived_Org_Support	.683
M2	<---	Perceived_Org_Support	.951
M3	<---	Perceived_Org_Support	.437
POS4	<---	M1	.978
POS7	<---	M2	.710
POS8	<---	M2	.591
POS9	<---	M2	.499
POS10	<---	M2	.737
POS13	<---	M3	.776
POS14	<---	M3	.882
POS11	<---	M2	.585
POS12	<---	M2	.551
POS15	<---	M3	.953
POS16	<---	M3	.664
POS17	<---	M3	.706
POS18	<---	M3	.802

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

7) Iterasi 7



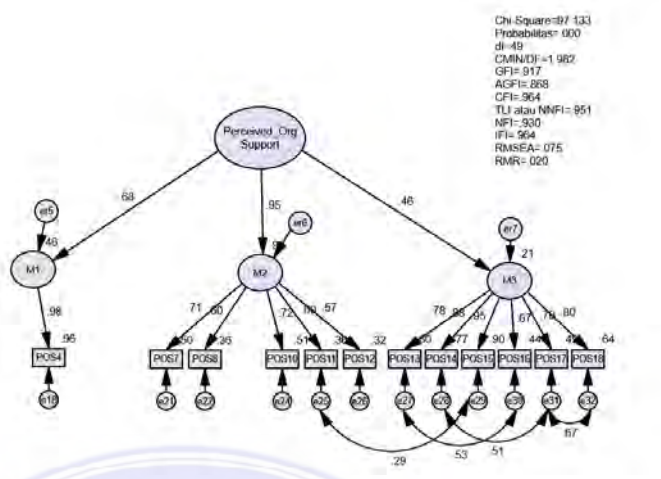
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
M1	<---	Perceived_Org_Support	.684
M2	<---	Perceived_Org_Support	.951
M3	<---	Perceived_Org_Support	.445
POS4	<---	M1	.978
POS7	<---	M2	.710
POS8	<---	M2	.590
POS9	<---	M2	.494
POS10	<---	M2	.737
POS13	<---	M3	.779
POS14	<---	M3	.880
POS11	<---	M2	.589
POS12	<---	M2	.551
POS15	<---	M3	.949
POS16	<---	M3	.668
POS17	<---	M3	.705
POS18	<---	M3	.799

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

8) Iterasi 8



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

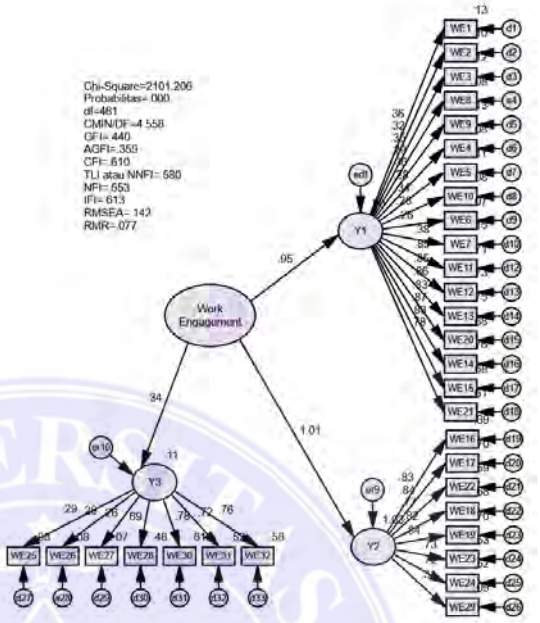
			Estimate
M1	<---	Perceived_Org_Support	.679
M2	<---	Perceived_Org_Support	.950
M3	<---	Perceived_Org_Support	.455
POS4	<---	M1	.978
POS7	<---	M2	.707
POS8	<---	M2	.602
POS10	<---	M2	.717
POS13	<---	M3	.776
POS14	<---	M3	.879
POS11	<---	M2	.599
POS12	<---	M2	.565
POS15	<---	M3	.949
POS16	<---	M3	.667
POS17	<---	M3	.704
POS18	<---	M3	.803

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

c. CFA Variabel *Work Engagement*

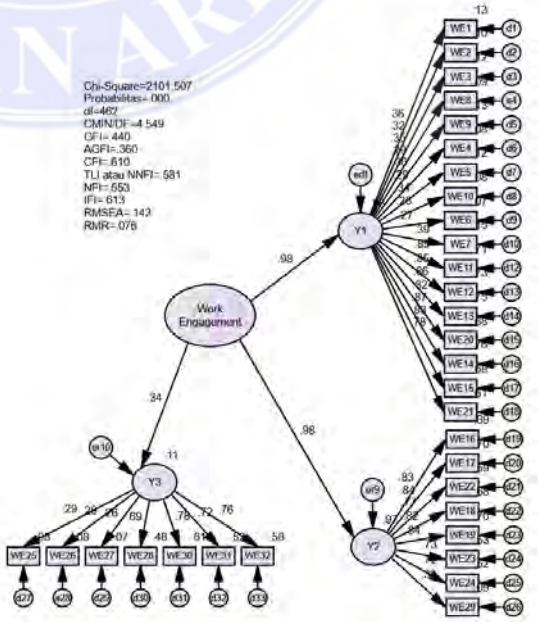
1) Iterasi 1



Notes for Model (Group number 1 - Default model)
The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	er9
	-.010

2) Iterasi 2



UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

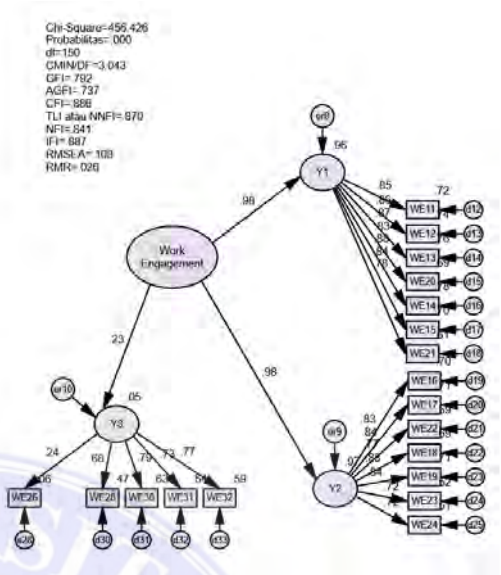
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Y1	<---	Work_Engagement	.979
Y2	<---	Work_Engagement	.984
Y3	<---	Work_Engagement	.337
WE1	<---	Y1	.360
WE2	<---	Y1	.320
WE3	<---	Y1	.348
WE8	<---	Y1	.292
WE16	<---	Y2	.830
WE17	<---	Y2	.839
WE22	<---	Y2	.771
WE18	<---	Y2	.825
WE25	<---	Y3	.288
WE26	<---	Y3	.285
WE9	<---	Y1	.359
WE4	<---	Y1	.287
WE5	<---	Y1	.340
WE10	<---	Y1	.283
WE6	<---	Y1	.267
WE7	<---	Y1	.386
WE11	<---	Y1	.845
WE12	<---	Y1	.853
WE13	<---	Y1	.863
WE20	<---	Y1	.825
WE14	<---	Y1	.873
WE15	<---	Y1	.827
WE21	<---	Y1	.780
WE19	<---	Y2	.837
WE23	<---	Y2	.726
WE24	<---	Y2	.723
WE29	<---	Y2	.302
WE27	<---	Y3	.255
WE28	<---	Y3	.691
WE30	<---	Y3	.780
WE31	<---	Y3	.720
WE32	<---	Y3	.763

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

3) Iterasi 3



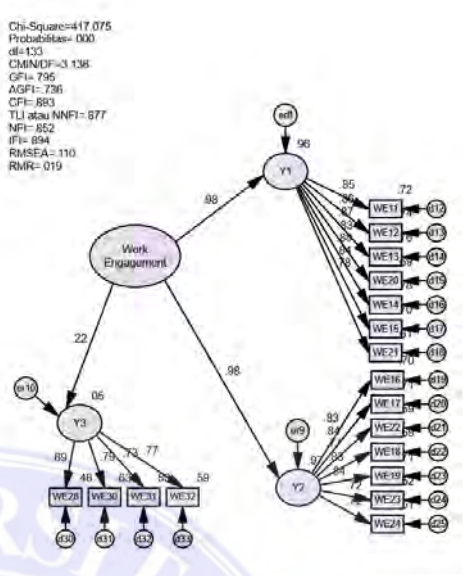
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Y1	<---	Work_Engagement	.981
Y2	<---	Work_Engagement	.984
Y3	<---	Work_Engagement	.234
WE16	<---	Y2	.834
WE17	<---	Y2	.841
WE22	<---	Y2	.766
WE18	<---	Y2	.828
WE26	<---	Y3	.242
WE11	<---	Y1	.848
WE12	<---	Y1	.857
WE13	<---	Y1	.869
WE20	<---	Y1	.832
WE14	<---	Y1	.885
WE15	<---	Y1	.837
WE21	<---	Y1	.783
WE19	<---	Y2	.841
WE23	<---	Y2	.723
WE24	<---	Y2	.716
WE28	<---	Y3	.683
WE30	<---	Y3	.795
WE31	<---	Y3	.733
WE32	<---	Y3	.767

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

4) Iterasi 4



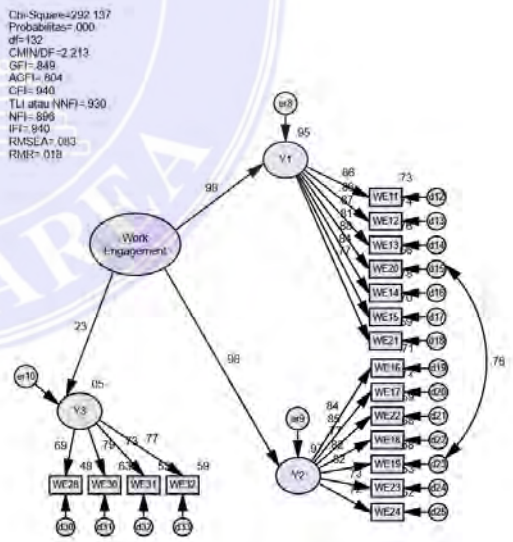
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
d31 <--> d32	4.997	.026
d30 <--> d33	5.491	.037
d24 <--> d25	5.205	.030
d23 <--> er9	7.005	-.017
d23 <--> er8	7.323	.017
d23 <--> d24	8.878	-.034
d18 <--> d23	17.018	.047
d17 <--> er9	4.535	.014
d16 <--> er10	4.347	-.024
d16 <--> d33	4.683	-.027
d16 <--> d30	6.154	-.031
d15 <--> er9	4.323	.015
d15 <--> d24	7.041	-.032
d15 <--> d23	94.925	.101
d15 <--> d18	24.748	.060
d15 <--> d16	4.724	-.022
d14 <--> d25	4.312	.023
d13 <--> d23	4.668	-.021
d13 <--> d17	7.644	-.027
d13 <--> d14	7.180	.025
d12 <--> d23	9.416	-.031
d12 <--> d18	8.487	-.034

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

	M.I.	Par Change
d12 <--> d15	8.964	-.032
d12 <--> d14	6.582	.025
d12 <--> d13	4.767	.022
d22 <--> d32	4.044	.024
d22 <--> d12	4.120	.022
d21 <--> d25	9.509	.039
d21 <--> d24	17.236	.052
d21 <--> d18	5.559	.030
d20 <--> d15	4.302	-.023
d20 <--> d22	10.709	.037
d20 <--> d21	4.755	-.025
d19 <--> d31	4.646	.026
d19 <--> d25	4.242	-.026
d19 <--> d17	19.039	.048
d19 <--> d15	7.661	-.032
d19 <--> d20	17.005	.047

5) Iterasi 5



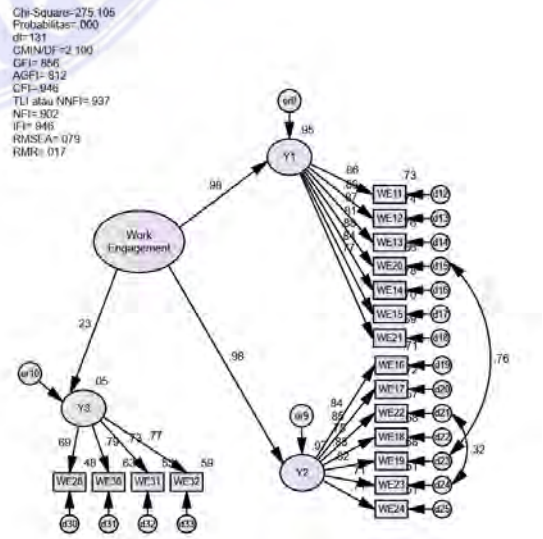
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
d31 <--> d32	4.928	.026
d30 <--> d33	5.546	.038
d24 <--> d25	4.624	.028
d17 <--> d32	4.435	-.024

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

	M.I.	Par Change
d16 <--> er10	4.245	-.024
d16 <--> d33	4.301	-.026
d16 <--> d30	6.177	-.031
d16 <--> d23	6.248	.017
d15 <--> d18	7.232	.024
d15 <--> d16	7.131	-.019
d14 <--> d25	4.478	.023
d13 <--> d17	9.842	-.030
d13 <--> d14	5.161	.021
d12 <--> d18	7.516	-.032
d12 <--> d14	4.300	.020
d21 <--> d25	9.354	.038
d21 <--> d24	16.423	.051
d21 <--> d18	7.464	.036
d21 <--> d12	4.356	-.023
d20 <--> d22	10.474	.036
d20 <--> d21	5.679	-.027
d19 <--> d31	4.403	.025
d19 <--> d25	5.731	-.029
d19 <--> d17	19.027	.047
d19 <--> d20	14.038	.042

6) Iterasi 6

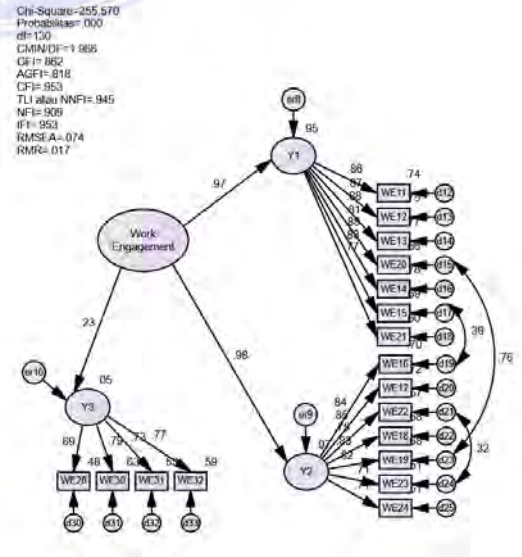


© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
d31 <--> d32	4.930	.026
d30 <--> d33	5.544	.038
d17 <--> d32	4.417	-.024
d16 <--> er10	4.221	-.024
d16 <--> d33	4.303	-.026
d16 <--> d30	6.227	-.031
d16 <--> d23	6.061	.017
d15 <--> d18	7.082	.023
d15 <--> d16	7.065	-.019
d14 <--> d25	4.711	.024
d13 <--> d17	9.756	-.030
d13 <--> d14	5.227	.021
d12 <--> d18	7.492	-.032
d12 <--> d14	4.120	.019
d21 <--> d25	7.090	.032
d21 <--> d18	9.460	.038
d21 <--> d12	4.188	-.021
d20 <--> d22	9.279	.034
d19 <--> d31	4.520	.025
d19 <--> d25	5.366	-.028
d19 <--> d17	18.820	.046
d19 <--> d20	12.584	.039

7) Iterasi 7



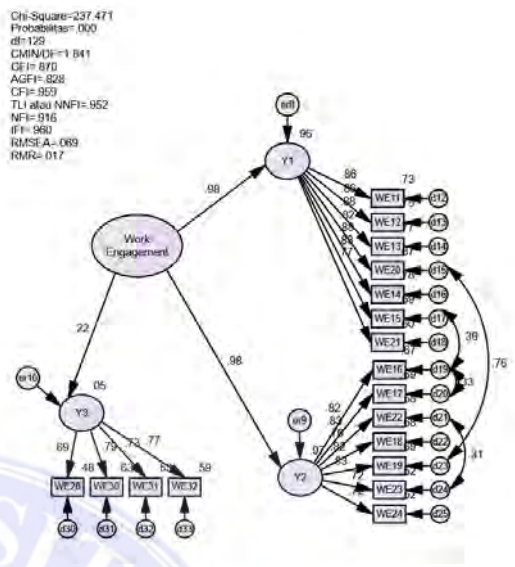
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
er9	<-->	er10	4.236	.016
er8	<-->	er10	4.243	-.016
d31	<-->	d32	4.932	.026
d30	<-->	d33	5.534	.038
d17	<-->	er10	4.012	-.023
d17	<-->	d32	4.495	-.023
d16	<-->	er10	4.263	-.024
d16	<-->	d33	4.280	-.026
d16	<-->	d31	4.052	.021
d16	<-->	d30	6.722	-.032
d16	<-->	d23	5.814	.016
d15	<-->	d18	7.196	.023
d15	<-->	d16	7.112	-.019
d14	<-->	d25	4.158	.022
d13	<-->	d17	8.485	-.027
d13	<-->	d14	4.200	.019
d12	<-->	d18	8.268	-.034
d22	<-->	d13	4.594	-.022
d21	<-->	d25	6.996	.032
d21	<-->	d18	9.218	.038
d21	<-->	d12	4.380	-.022
d20	<-->	d22	9.222	.034
d19	<-->	d31	5.293	.025
d19	<-->	d25	5.501	-.027
d19	<-->	d20	16.743	.043

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

8) Iterasi 8



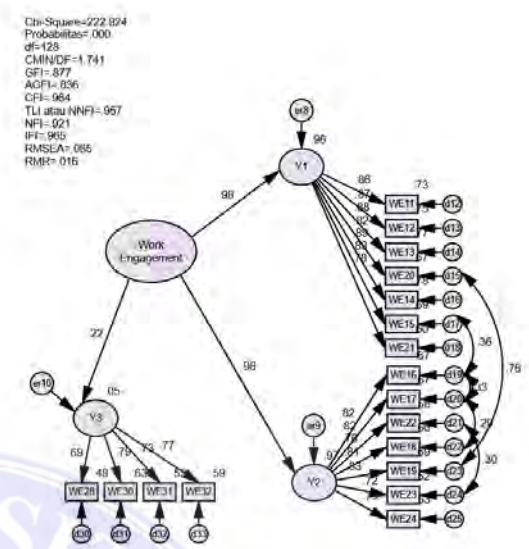
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
er9 <--> er10	4.244	.015
er8 <--> er10	4.157	-.015
d31 <--> d32	4.979	.026
d30 <--> d33	5.490	.037
d23 <--> d24	4.391	-.016
d16 <--> er10	4.114	-.024
d16 <--> d33	4.369	-.026
d16 <--> d31	4.286	.022
d16 <--> d30	6.888	-.033
d16 <--> d23	5.112	.015
d15 <--> d18	7.266	.023
d15 <--> d16	6.786	-.019
d13 <--> d17	9.014	-.027
d13 <--> d14	4.384	.019
d12 <--> d18	8.560	-.034
d22 <--> d13	4.443	-.022
d21 <--> d25	6.250	.030
d21 <--> d18	8.658	.036
d21 <--> d12	4.805	-.023
d20 <--> d22	13.964	.040
d19 <--> d31	5.696	.025

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

9) Iterasi 9



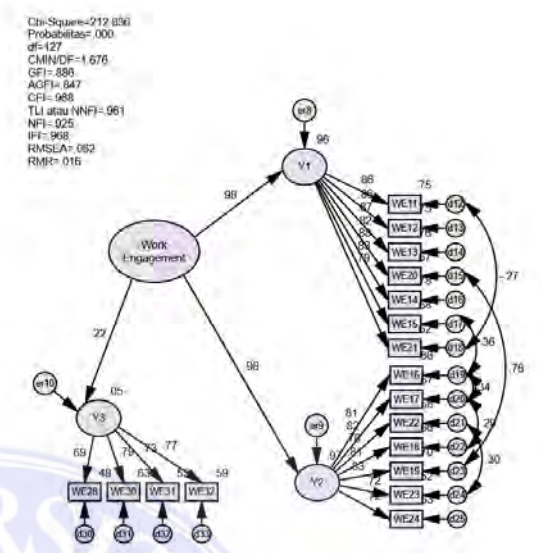
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
er9 <--> er10	4.459	.016
er8 <--> er10	4.334	-.015
d31 <--> d32	4.987	.026
d30 <--> d33	5.490	.037
d23 <--> d24	4.789	-.016
d17 <--> d32	4.157	-.022
d16 <--> er10	4.255	-.024
d16 <--> d33	4.514	-.027
d16 <--> d31	4.085	.021
d16 <--> d30	6.939	-.033
d16 <--> d23	4.582	.014
d15 <--> d18	7.491	.024
d15 <--> d16	6.427	-.018
d14 <--> d18	4.092	-.023
d13 <--> d17	8.435	-.026
d12 <--> d18	8.773	-.035
d21 <--> d25	5.728	.028
d21 <--> d18	8.127	.035
d21 <--> d12	5.228	-.024
d19 <--> d31	4.771	.023

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

10) Iterasi 10



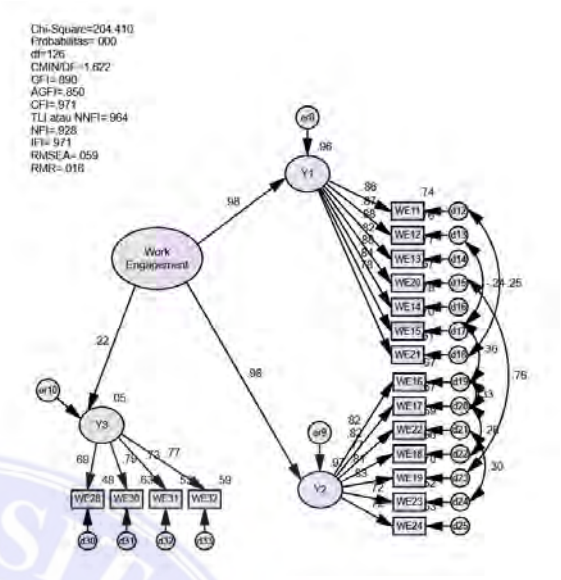
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
er9 <--> er10	4.144	.015
er8 <--> er10	4.013	-.015
d31 <--> d32	4.992	.026
d30 <--> d33	5.482	.037
d23 <--> d24	4.859	-.016
d17 <--> d32	4.129	-.022
d16 <--> er10	4.410	-.024
d16 <--> d33	4.228	-.026
d16 <--> d30	7.106	-.033
d16 <--> d23	4.242	.014
d15 <--> d18	4.912	.019
d15 <--> d16	6.267	-.018
d14 <--> d18	4.930	-.024
d13 <--> d17	7.301	-.025
d13 <--> d14	4.739	.020
d21 <--> d25	5.704	.028
d21 <--> d18	4.930	.026
d19 <--> d31	4.748	.023

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

11) Iterasi 11

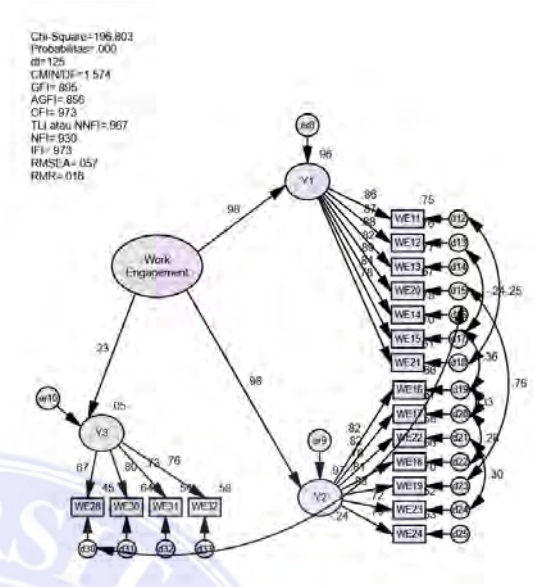


Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
er9 <--> er10	4.152	.015
er8 <--> er10	4.030	-.015
d31 <--> d32	5.031	.026
d30 <--> d33	5.449	.037
d23 <--> d24	4.904	-.017
d17 <--> d32	4.730	-.023
d16 <--> er10	4.000	-.023
d16 <--> d33	4.647	-.027
d16 <--> d31	4.261	.022
d16 <--> d30	7.180	-.033
d16 <--> d23	4.543	.014
d15 <--> d18	5.426	.020
d15 <--> d16	6.127	-.018
d21 <--> d25	5.637	.028
d21 <--> d18	5.129	.027
d19 <--> d31	5.311	.024

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

12) Iterasi 12



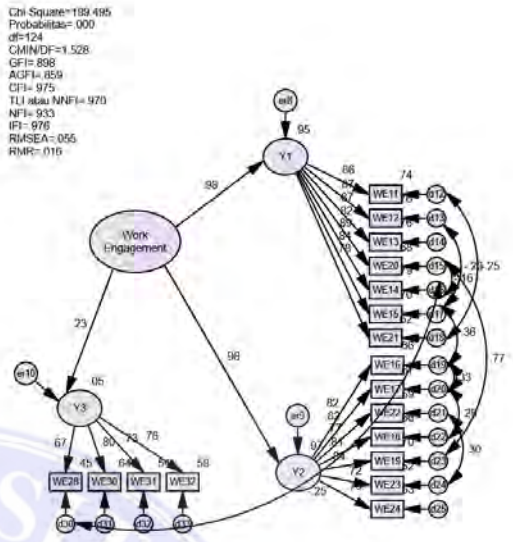
Covariances: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
er9	<-->	er10	4.330	.015
er8	<-->	er10	4.208	-.015
d30	<-->	d33	4.279	.033
d23	<-->	d24	4.965	-.017
d16	<-->	d33	5.194	-.028
d16	<-->	d23	4.875	.014
d15	<-->	d18	5.538	.020
d15	<-->	d16	6.541	-.018
d21	<-->	d25	5.621	.028
d21	<-->	d18	5.216	.027
d21	<-->	d16	4.201	-.020
d19	<-->	d31	4.968	.023

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

13) Iterasi 13



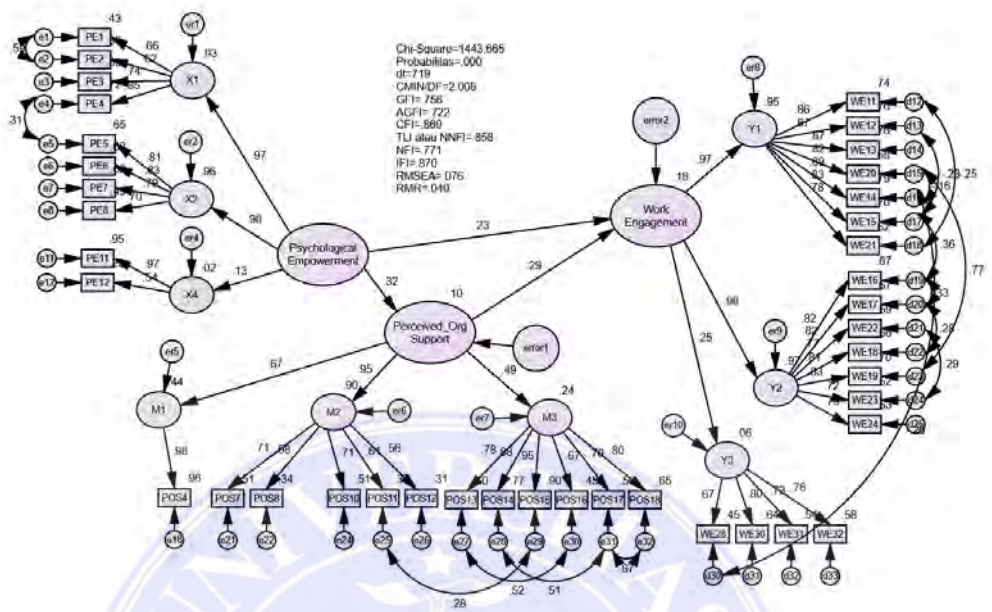
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Y1	<---	Work_Engagement	.976
Y2	<---	Work_Engagement	.984
Y3	<---	Work_Engagement	.226
WE16	<---	Y2	.815
WE17	<---	Y2	.818
WE22	<---	Y2	.766
WE18	<---	Y2	.811
WE11	<---	Y1	.862
WE12	<---	Y1	.871
WE13	<---	Y1	.874
WE20	<---	Y1	.824
WE14	<---	Y1	.890
WE15	<---	Y1	.836
WE21	<---	Y1	.785
WE19	<---	Y2	.835
WE23	<---	Y2	.720
WE24	<---	Y2	.726
WE28	<---	Y3	.671
WE30	<---	Y3	.801
WE31	<---	Y3	.733
WE32	<---	Y3	.759

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Lampiran 4. Model Struktural (Full Model Gabungan)



Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	820
Number of distinct parameters to be estimated:	101
Degrees of freedom (820 - 101):	719

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 1443.665

Degrees of freedom = 719

Probability level = .000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Perceived_Org_Support	<---	Psychological_Empowerment	.337	.098	3.438	***	
Work_Engagement	<---	Perceived_Org_Support	.300	.096	3.122	.002	
Work_Engagement	<---	Psychological_Empowerment	.256	.093	2.756	.006	
M1	<---	Perceived_Org_Support	.296	.035	8.460	***	
M2	<---	Perceived_Org_Support	.291	.033	8.914	***	
M3	<---	Perceived_Org_Support	.191	.034	5.619	***	
X1	<---	Psychological_Empowerment	.374	.041	9.039	***	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2	<---	Psychological_Empowerment	.492	.041	11.950	***	
X4	<---	Psychological_Empowerment	.054	.035	1.565	.118	
Y1	<---	Work_Engagement	.505	.038	13.319	***	
Y2	<---	Work_Engagement	.497	.040	12.331	***	
Y3	<---	Work_Engagement	.088	.031	2.875	.004	
POS4	<---	M1	1.000				
POS7	<---	M2	1.000				
POS8	<---	M2	.794	.116	6.821	***	
POS14	<---	M3	1.028	.079	13.100	***	
POS15	<---	M3	1.175	.081	14.486	***	
POS16	<---	M3	1.047	.079	13.230	***	
POS17	<---	M3	1.188	.120	9.937	***	
POS18	<---	M3	1.321	.113	11.681	***	
PE1	<---	X1	1.000				
PE2	<---	X1	.958	.085	11.227	***	
PE3	<---	X1	1.163	.136	8.577	***	
PE4	<---	X1	1.407	.149	9.435	***	
PE5	<---	X2	1.000				
PE6	<---	X2	1.026	.086	11.977	***	
PE7	<---	X2	1.002	.088	11.321	***	
PE8	<---	X2	.966	.098	9.812	***	
PE11	<---	X4	1.000				
PE12	<---	X4	.565	.070	8.084	***	
WE16	<---	Y2	1.000				
WE17	<---	Y2	.988	.063	15.696	***	
WE22	<---	Y2	.832	.071	11.720	***	
WE18	<---	Y2	.955	.076	12.632	***	
WE11	<---	Y1	1.000				
WE12	<---	Y1	1.003	.063	15.836	***	
WE13	<---	Y1	1.026	.064	15.950	***	
WE20	<---	Y1	.948	.066	14.292	***	
WE14	<---	Y1	1.101	.066	16.696	***	
WE15	<---	Y1	.932	.064	14.624	***	
WE21	<---	Y1	.900	.076	11.823	***	
WE19	<---	Y2	.939	.071	13.244	***	
WE23	<---	Y2	.762	.071	10.736	***	
WE24	<---	Y2	.758	.070	10.898	***	
WE28	<---	Y3	1.000				
WE30	<---	Y3	1.138	.132	8.622	***	
WE31	<---	Y3	1.018	.125	8.136	***	
WE32	<---	Y3	1.251	.150	8.347	***	
POS13	<---	M3	1.000				
POS12	<---	M2	.848	.130	6.506	***	
POS10	<---	M2	1.097	.135	8.128	***	
POS11	<---	M2	.825	.116	7.139	***	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Perceived_Org_Support	<---	Psychological_Empowerment	.319
Work_Engagement	<---	Perceived_Org_Support	.286
Work_Engagement	<---	Psychological_Empowerment	.232
M1	<---	Perceived_Org_Support	.666
M2	<---	Perceived_Org_Support	.951
M3	<---	Perceived_Org_Support	.492
X1	<---	Psychological_Empowerment	.966
X2	<---	Psychological_Empowerment	.980
X4	<---	Psychological_Empowerment	.128
Y1	<---	Work_Engagement	.974
Y2	<---	Work_Engagement	.984
Y3	<---	Work_Engagement	.248
POS4	<---	M1	.978
POS7	<---	M2	.713
POS8	<---	M2	.584
POS14	<---	M3	.878
POS15	<---	M3	.950
POS16	<---	M3	.668
POS17	<---	M3	.705
POS18	<---	M3	.803
PE1	<---	X1	.659
PE2	<---	X1	.616
PE3	<---	X1	.744
PE4	<---	X1	.848
PE5	<---	X2	.805
PE6	<---	X2	.827
PE7	<---	X2	.790
PE8	<---	X2	.703
PE11	<---	X4	.973
PE12	<---	X4	.535
WE16	<---	Y2	.816
WE17	<---	Y2	.819
WE22	<---	Y2	.769
WE18	<---	Y2	.810
WE11	<---	Y1	.861
WE12	<---	Y1	.871
WE13	<---	Y1	.874
WE20	<---	Y1	.823
WE14	<---	Y1	.890
WE15	<---	Y1	.835
WE21	<---	Y1	.785
WE19	<---	Y2	.834
WE23	<---	Y2	.721
WE24	<---	Y2	.728
WE28	<---	Y3	.669

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

			Estimate
WE30	<---	Y3	.801
WE31	<---	Y3	.733
WE32	<---	Y3	.759
POS13	<---	M3	.777
POS12	<---	M2	.555
POS10	<---	M2	.714
POS11	<---	M2	.608

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e31	<-->	e32	.132	.017	7.816	***	
e27	<-->	e30	.083	.015	5.693	***	
e28	<-->	e31	.057	.008	6.871	***	
e25	<-->	e29	.016	.006	2.538	.011	
e1	<-->	e2	.122	.020	5.994	***	
e4	<-->	e5	.039	.014	2.761	.006	
d15	<-->	d23	.100	.014	7.245	***	
d21	<-->	d24	.046	.014	3.396	***	
d19	<-->	d17	.050	.012	4.355	***	
d19	<-->	d20	.050	.012	4.114	***	
d20	<-->	d22	.042	.012	3.367	***	
d12	<-->	d18	-.034	.012	-2.971	.003	
d13	<-->	d17	-.026	.009	-2.874	.004	
d16	<-->	d30	-.036	.012	-2.865	.004	
d15	<-->	d16	-.019	.007	-2.748	.006	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
e31	<-->	e32	.672
e27	<-->	e30	.523
e28	<-->	e31	.511
e25	<-->	e29	.284
e1	<-->	e2	.585
e4	<-->	e5	.311
d15	<-->	d23	.770
d21	<-->	d24	.295
d19	<-->	d17	.364
d19	<-->	d20	.330
d20	<-->	d22	.282
d12	<-->	d18	-.250
d13	<-->	d17	-.227
d16	<-->	d30	-.255
d15	<-->	d16	-.158

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Psychological_Empowerment	1.000				
error1	1.000				
error2	1.000				
er6	.010				
er1	.010				
er2	.010				
er9	.010				
er5	.122	.018	6.886	***	
er7	.127	.022	5.776	***	
er4	.175	.020	8.856	***	
er8	.017	.006	2.596	.009	
er10	.143	.031	4.684	***	
e18	.010				
e11	.010				
e21	.101	.014	7.253	***	
e22	.127	.015	8.314	***	
e24	.120	.017	7.219	***	
e27	.110	.013	8.608	***	
e28	.052	.007	7.083	***	
e25	.121	.015	8.177	***	
e26	.168	.020	8.464	***	
e29	.025	.006	4.036	***	
e30	.227	.025	8.963	***	
e31	.239	.023	10.282	***	
e32	.160	.019	8.260	***	
e1	.195	.023	8.451	***	
e2	.224	.026	8.615	***	
e3	.164	.021	7.843	***	
e4	.116	.019	6.169	***	
e5	.137	.019	7.258	***	
e6	.123	.017	7.037	***	
e7	.153	.020	7.595	***	
e8	.240	.029	8.337	***	
e12	.141	.015	9.174	***	
d19	.156	.018	8.438	***	
d20	.148	.018	8.316	***	
d21	.149	.017	8.544	***	
d22	.148	.018	8.273	***	
d12	.114	.014	8.272	***	
d13	.104	.013	8.149	***	
d14	.107	.013	8.276	***	
d15	.140	.017	8.482	***	
d16	.104	.013	7.910	***	
d17	.123	.015	8.439	***	
d18	.165	.019	8.733	***	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
d23	.120	.015	8.054	***	
d24	.166	.019	8.740	***	
d25	.158	.018	8.747	***	
d30	.188	.024	7.870	***	
d31	.110	.018	5.996	***	
d32	.136	.019	7.197	***	
d33	.175	.026	6.802	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Perceived_Org_Support	.102
Work_Engagement	.179
Y3	.062
Y2	.968
Y1	.949
X4	.016
X2	.960
X1	.933
M3	.242
M2	.904
M1	.444
WE32	.576
WE31	.537
WE30	.642
WE28	.448
WE24	.531
WE23	.520
WE19	.695
WE21	.616
WE15	.697
WE14	.792
WE20	.677
WE13	.763
WE12	.759
WE11	.742
WE18	.656
WE22	.591
WE17	.671
WE16	.666
PE12	.286
PE11	.947
PE8	.494
PE7	.623
PE6	.684
PE5	.648

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

	Estimate
PE4	.720
PE3	.553
PE2	.380
PE1	.434
POS18	.645
POS17	.496
POS16	.446
POS15	.902
POS12	.309
POS11	.370
POS14	.772
POS13	.604
POS10	.510
POS8	.341
POS7	.509
POS4	.956

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26

Lampiran 5. Surat Penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/26
Access From (repositori.uma.ac.id)2/3/26