

***WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI ASN DI KANTOR
DPR KABUPATEN ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

OLEH:

YASMINE AYUNDHA GHASSANI

228600084



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

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 29/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)29/7/26

***WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI ASN DI KANTOR
DPR KABUPATEN ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

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

OLEH:

YASMINE AYUNDHA GHASSANI

228600084

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Work Engagement* Pada Pegawai ASN Di Kantor DPR Kabup
Aceh Tamiang
Nama : Yasmine Ayundha Ghassani
NPM : 228600084
Fakultas : Psikologi

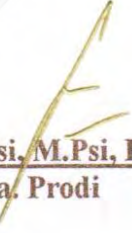
Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing


Dr. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
Pembimbing



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


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 05 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

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

Medan, 05 Maret 2026
Peneliti



Yasmine Ayundha Ghassani
228600084

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Yasmine Ayundha Ghassani

NPM : 228600084

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: *Work Engagement Pada Pegawai ASN Di Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang*. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 05 Maret 2026

Yang menyatakan



(Yasmine Ayundha Ghassani)

ABSTRAK

WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI ASN DI KANTOR DPR KABUPATEN ACEH TAMIANG

Oleh :

YASMINE AYUNDHA GHASSANI

228600084

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Work Engagement Pada Pegawai ASN Di Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 83 orang. Skala Work Engagement disusun berdasarkan Dimensi Work Engagement Menurut Schaufeli & Bakker (2010) Semangat (Vigor), Pengabdian (Dedication), Penyerapan (Absorption). Berdasarkan hasil analisis faktor didapatkan hasil dimana Work Engagement Pegawai secara keseluruhan dikategori sedang, yaitu sebesar 62% atau 52 pegawai sementara 19% berada pada kategori tinggi yaitu 16 Pegawai dan 18% pada kategori rendah sekitar 15 Pegawai. Hasil Work Engagement karyawan berdasarkan dimensi vigor memiliki nilai tertinggi dibandingkan dimensi lainnya dengan jumlah 62% kemudian dimensi dedication berada pada kategori sedang 55%, dan dimensi absorption merupakan dimensi dengan nilai terendah dibandingkan dimensi vigor dan dedication yaitu berjumlah 53%. Secara keseluruhan, bahwa keterikatan kerja pegawai ASN Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sudah terbentuk, namun masih memerlukan penguatan agar dapat mencapai tingkat keterikatan kerja yang optimal.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Pegawai, DPRK

ABSTRACT

WORK ENGAGEMENT OF ASN EMPLOYEES AT THE ACEH TAMANG DPR KABUPATEN OFFICE

By:

YASMINE AYUNDHA GHASSANI

228600084

This study aims to examine the level of work engagement among Civil Servants (ASN) at the DPR Kabupaten Office of Aceh Tamang Regency. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of the entire population, totaling 83 employees. The Work Engagement Scale was developed based on the dimensions of work engagement proposed by Schaufeli and Bakker (2010), namely vigor, dedication, and absorption. Based on the results of factor analysis, the overall level of employees' work engagement was categorized as moderate, with 62% or 52 employees falling into this category. Meanwhile, 19% or 16 employees were classified as having a high level of work engagement, and 18% or approximately 15 employees were classified as having a low level of work engagement. The results based on dimensions showed that the vigor dimension had the highest score compared to the other dimensions, at 62%. The dedication dimension was in the moderate category with a percentage of 55%, while the absorption dimension had the lowest score compared to vigor and dedication, at 53%. Overall, the findings indicate that work engagement among Civil Servants at the Office of the Regional House of Representatives of Aceh Tamang Regency has been established; however, further strengthening is still needed to achieve an optimal level of work engagement.

Keywords: *Work Engagement, Employees, DPRK*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Sumatera Utara dari Bapak Syafrizal dan Ibu Sukesih, tepatnya di Kota Tebing Tinggi pada tanggal 09 November 2004. Peneliti merupakan anak pertama dari 1 bersaudara. Adapun riwayat Pendidikan peneliti yaitu pada tahun 2008 -2010 peneliti masuk taman kanak kanak (TK) di TK Swasta F. Tandean Tebing Tinggi, kemudian melanjutkan ke sekolah dasar (SD) di SD Swasta F.Tandean Tebing Tinggi pada tahun 2010, lalu melanjutkan ke sekolah menengah pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Tebing Tinggi pada tahun 2016, selanjutnya masuk sekolah menengah akhir (SMA) di SMA Negeri 1 Tebing Tinggi pada tahun 2019 sampai lulus pada tahun 2022.

Pada tahun 2022 peneliti mendaftar di Perguruan Tinggi Swasta Program S1 Program Studi Psikologi di Universitas Medan Area. Berkat izin dan rahmat dari Allah SWT serta doa orangtua yang tidak pernah putus juga usaha, dukungan, perjuangan dari orang-orang terdekat sehingga peneliti bisa sampai pada tahap menyelesaikan tugas akhir saat ini, semoga nantinya bisa akan memberikan kontribusi dan dampak yang positif untuk Pendidikan Kedepannya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan karunia nya dan beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, dengan ini peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“*WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI ASN DI KANTOR DPR KABUPATEN ACEH TAMIANG*”**.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Babby Hasmayni S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, memberikan arahan serta masukan dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog sebagai ketua seminar, Bapak Khairil Fauzan K., S.Psi, M.Psi sebagai dosen penguji seminar, Ibu Ira Kesuma Dewi S.Psi, M.Psi, selaku sekeretaris seminar. Terima kasih atas saran dan masukannya selama proses skripsi ini berjalan hingga sampai di tahap ini.

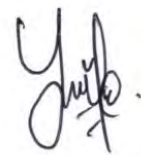
Peneliti ucapkan banyak beribu terima kasih kepada orang tua saya khususnya teruntuk ibu tercinta saya Ibu Sukesih yang selama ini menjadi *support system* terkuat bagi peneliti. Terimakasih atas segala kasih sayang, doa, dukungan serta pengorbanan hebat yang senantiasa diberikan kepada peneliti selama ini. Peneliti ucapkan terima kasih banyak kepada Muhammad Razaq Thoriq selalu tulus menemani saya dalam proses skripsian ini, terima kasih atas saran dan masukan bagi peneliti, selalu mendengar keluh kesah

peneliti, terima kasih untuk selalu ada untuk peneliti. Untuk teman seperjuangan saya ,terima kasih telah selalu ada saat peneliti terpuruk, terima kasih atas segala dukungannya, terima kasih selalu kebersamaan, dan menguatkan satu sama lainnya.

Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Kantor DPRK Aceh tamiang, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian. Terima kasih kepada warga btn paya bedi terkhususnya orang – orang baik yang turut membantu peneliti ketika masa penelitian di waktu banjir itu datang, terima kasih telah memberikan peneliti asupan makanan, tempat tinggal yang baik selama peneliti terjebak disana, terima kasih telah memberikan peneliti pelajaran hidup yang tidak pernah peneliti dapatkan sebelumnya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membantu sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan tugas akhir skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 05 Maret 2026



Yasmine Ayundha Ghassani

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	12
BAB II KAJIAN TEORI	13
2.1 <i>Work Engagement</i>	13
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	13
2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	16
2.1.3 Aspek – Aspek <i>Work Engagement</i>	19
2.1.4 Dimensi <i>Work Engagement</i>	21
2.1.5 Ciri – Ciri <i>Work Engagement</i>	24
2.2 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).....	26
2.3 Gambaran <i>Work Engagement</i> Pada Pegawai.....	27
2.4 Kerangka Konseptual	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	32

3.2 Persiapan dan Alat Penelitian	32
3.2.1 Persiapan Administrasi	32
3.2.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian	33
3.3 Metodologi Penelitian	34
3.3.1 Tipe Penelitian	34
3.3.2 Definisi Operasional	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel	35
3.5 Metode Pengumpulan Data	36
3.6 Identifikasi Variabel.....	37
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8 Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Uji Coba Alat Ukur	40
4.1.2 Uji Normalitas Sebaran.....	41
4.1.3 Hasil Analisis Data Gambaran <i>Work Engagement</i>	43
4.2 Pembahasan	49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Simpulan.....	57
5.2 Saran	58
a. Bagi Pegawai	58
b. Bagi Instansi	58
c. Peneliti Selanjutnya	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Gambaran Work Engagement Berdasarkan Dimensi	44
Gambar 4. 2 Gambaran Work Engagement	45
Gambar 4. 3 Gambaran Aspek Vigor	46
Gambar 4. 4 Gambaran Aspek Dedication.....	47
Gambar 4. 5 Gambaran Aspek Absorption	48

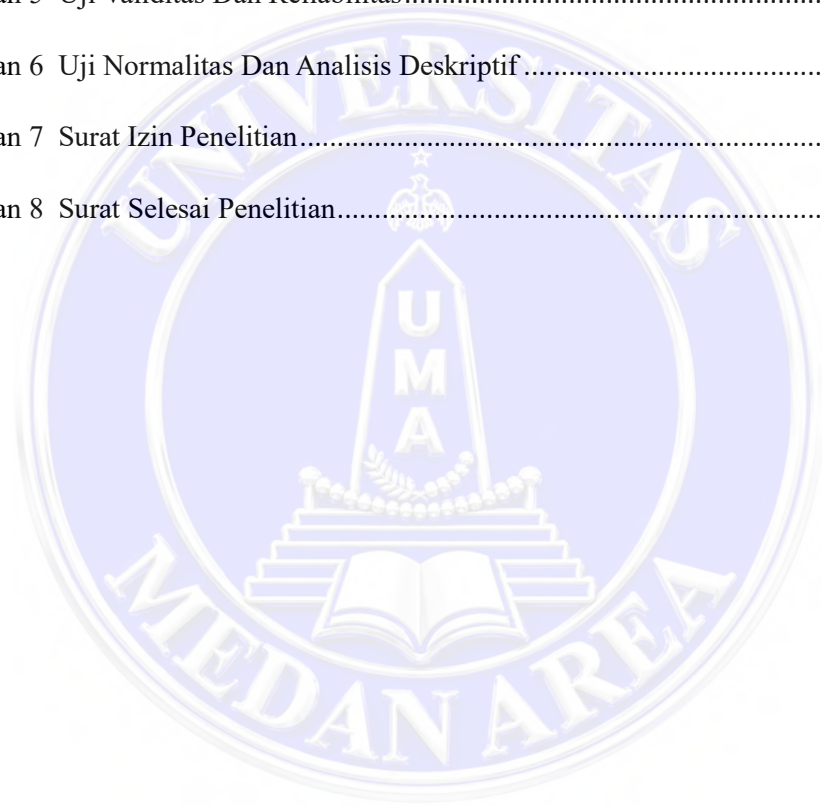


DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Sebelum Uji Coba Work Engagement.....	33
Tabel 4. 1 Distribusi Butir Work Engagement Setelah Uji Validitas.....	40
Tabel 4. 2 Perhitungan Reliabilitas.....	41
Tabel 4. 3 <i>KMO and Bartlett's Test</i>	41
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	43
Tabel 4. 6 Analisis Gambaran Work Engagement Sesuai Aspek	43
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Work Engagement	44
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Untuk Dimensi Vigor.....	45
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Untuk Dimensi Dedication	46
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Untuk Dimensi Absorption	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Diri	61
Lampiran 2 Skala Work Engagement	61
Lampiran 3 Tabulasi Data	61
Lampiran 4 Hasil Uji Try Out	61
Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas	61
Lampiran 6 Uji Normalitas Dan Analisis Deskriptif	61
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	61
Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian	61



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting dalam suatu organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas serta keterlibatan para pegawainya. Pada masa krisis global yang dampaknya masih terasa hingga saat ini, *Work Engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh segenap eksekutif puncak di perusahaan manapun. Banyak kalangan berpendapat bahwa *Work Engagement* harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang SDM maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan dari dampak krisis saat ini (dalam Pri dan Zamralita, 2017).

Dampak Krisis di era globalisasi sekarang ini, menyebabkan banyak instansi yang mulai menyadari bahwa *Work Engagement* pada pegawai itu sangat penting untuk dapat tercapainya sebuah tujuan instansi. Pegawai yang *engaged* menunjukkan performansi kerja yang lebih tinggi dari pegawai yang tidak *engaged*, karena pegawai tersebut memiliki energi untuk bekerja yang besar.

Menurut Yudiani (dalam Ida dan Kiki, 2023) *Work engagement* adalah kondisi seorang pegawai merasa terhubung dan antusias terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *Work Engagement* tinggi cenderung bekerja dengan penuh energi, merasa bangga terhadap pekerjaannya, serta mampu mencurahkan perhatian dan konsentrasi penuh selama menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya *Work Engagement* dapat mengarah pada berbagai permasalahan

organisasi, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, dan bahkan risiko *turnover intention* (Stefano & Gaudiino, 2019).

Keterikatan pegawai dengan pekerjaannya atau yang disebut juga dengan *Work Engagement* adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan *Work Engagement* sebagai pernyataan pikiran yang positif dan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para pegawai.

Salah satu dimensi penting yang dapat mencerminkan kualitas dan produktivitas pegawai adalah *Work Engagement* atau keterikatan kerja, yang mengacu pada kondisi psikologis positif di tempat kerja, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*), (Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pegawai yang *engaged* akan menjadi lebih berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat mengarah ke peningkatan kepuasan kerja, ketidakhadiran yang lebih rendah dan tingkat perputaran pegawai, peningkatan kesehatan dan kesejahteraan (Schaufeli & Bakker, 2004). Pegawai yang menunjukkan semangat, dedikasi dan penyerapan dalam pekerjaannya kemungkinan besar mendapati level kepuasan kerja yang tinggi. Pegawai yang terikat akan menemukan dalam ketertarikan terhadap pekerjaan, penuh arti dan bertenaga, dan mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kesenangan dan antusiasme (Bakker and Demerouti, 2014).

Sebuah penelitian mengenai tingkat *Work Engagement* pegawai seluruh dunia pernah dilakukan oleh Gallup (2013). Sebuah studi Gallup pada tahun 2013 hanya sebesar 13% pegawai dari penelitian yang dilakukan di 142 negara yang merasa *engaged* di tempat kerja mereka (Schwaratz & Porath, 2014), termasuk di Indonesia, tercatat hanya 15% pegawai merasa *engaged* dengan perusahaan dimana mereka bekerja (Hewitt, 2013). Hal ini juga didukung penelitian Anggiadinata (2015) menyebutkan perbandingan *Work Engagement* pegawai yang rendah didominasi sebesar 81,10%, sisanya *Work Engagement* yang tinggi sebesar 18,90%. Begitu juga temuan Mewengkang & Panggabean (2016) yang menyebutkan pegawai yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi di sebuah perusahaan hanya sebesar 13%, sisanya 87% rendah. Artinya, dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya di Indonesia memiliki trend *Work Engagement* yang rendah dengan persentase pegawai tidak *engaged* paling tinggi dibanding dengan yang *engaged* dengan perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan survei *Global Workforce Study* (GWS) pada negara Indonesia terdapat hasil dengan presentase yang tinggi, dimana dua pertiga pegawai tidak memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan, 38% pegawai akan meninggalkan perusahaan pada masa kerja 2 tahun, dibanding dengan pegawai yang memiliki *Work Engagement* kerja sebesar 21% yang ingin meninggalkan perusahaan pada periode yang sama (Kurniawati, 2014). Sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2013) kondisi para pekerja di Indonesia hanya 36% pegawai dengan *engaged* yang tinggi, selanjutnya 17% merasa tidak

engaged dengan begitu akan menimbulkan risiko terhadap produktivitas dan kinerja.

Fenomena *Work Engagement* ASN telah menjadi topik yang sering dibicarakan dan diukur pada beberapa tahun terakhir. Seperti keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara dalam penelitian Anisa dkk 2023 (dalam Sitorus & Primanita, 2024) tingkatan *Work Engagement* pada ASN di salah instansi pemerintahan di Sumatera Barat sebesar 18%. Aspek yang diukur yaitu tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan 17%, semangat 24%, konsentrasi 16% dan dedikasi 15%. Gambaran pegawai yang kurang memiliki *Work Engagement* seperti perilaku yang tidak disiplin, sering tidak masuk kerja dan menambahkan libur sendirinya. Sejalan dengan penelitian (Hafiz & Kurniawan, 2019) *Work Engagement* pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang memiliki *Work Engagement* sebesar 21,9 %. Aspek yang diukur yaitu semangat dan antusias dalam bekerja 28,8%, memandang pekerjaan penting dan berguna 46,2%, keterikatan dan keterlibatan 40,4%, setiap bangun rasa semangat ke tempat kerja 23,1%, ASN merasa waktu terasa cepat 30,8%, ASN tentang energik 21,2%, ASN yang memperhatikan segala sesuatu di sekitarnya 3,8%.

Penelitian mengenai *Work Engagement* telah banyak dilakukan di sektor swasta, namun masih relatif terbatas di sektor pemerintahan, khususnya pada lembaga legislatif daerah. Padahal, dinamika pekerjaan di instansi legislatif cenderung kompleks dan lebih banyak menuntut komitmen tinggi, mengingat peran mereka tidak hanya administratif tetapi juga politis. ASN tidak hanya diharapkan mampu bekerja secara efisien, tetapi juga harus memiliki loyalitas,

integritas, dan keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kenegaraan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah lembaga dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam menjalankan tugasnya, ASN dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal, loyalitas yang tinggi, serta semangat kerja yang berkelanjutan. Selain itu, konteks lokal Aceh Tamiang sebagai daerah yang memiliki kekhasan budaya dan sosial tersendiri, juga berpotensi memengaruhi tingkat *Work Engagement* pegawainya. Nilai-nilai budaya kerja, sistem kepemimpinan, serta pola komunikasi antar pegawai bisa menjadi faktor pendukung maupun penghambat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan.

Dalam konteks organisasi publik seperti Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) khususnya di Aceh Tamiang, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran fungsi legislatif yang berkaitan langsung dengan aspirasi masyarakat, pembuatan kebijakan, serta pengawasan terhadap kinerja pemerintah daerah. Struktur bagian yang ada di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang memiliki 3 Sub Bab Bagian yaitu Bagian Umum, Bagian Sekretariat, Bagian Hukum dan Persidangan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja atau *Work Engagement* para ASN menjadi faktor penting yang perlu mendapat perhatian khusus.

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Tamiang sebagai lembaga legislatif daerah memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. ASN yang bekerja di lingkungan DPRK

Aceh Tamiang khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk mampu menjalankan tugas administratif dan teknis dalam mendukung kinerja para anggota dewan. Oleh karena itu, keterikatan kerja ASN khususnya Pegawai Negeri Sipil menjadi hal krusial agar roda organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Namun hingga saat ini, belum banyak penelitian yang secara spesifik menggambarkan sejauh mana tingkat *Work Engagement* Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan DPRK Aceh Tamiang.

Kondisi ini menjadi sangat relevan jika dikaitkan dengan realitas kerja di lingkungan Kantor DPRK Aceh Tamiang, sebuah lembaga legislatif yang memegang peran strategis. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor DPRK Aceh Tamiang memiliki tanggung jawab penting dalam mendukung aktivitas kedewanan, menyusun dokumen-dokumen pemerintahan, serta memastikan keberlangsungan administratif lembaga. Dalam praktiknya, pegawai ASN di DPRK Aceh Tamiang tidak hanya dituntut profesional secara teknis, tetapi juga diharapkan memiliki semangat kerja dan loyalitas terhadap tugas-tugas lembaga.

Tidak semua ASN khususnya Pegawai Negeri Sipil menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Berbagai faktor seperti beban kerja berlebih, kurangnya penghargaan, kepemimpinan yang kurang suportif, serta keterbatasan sarana dan prasarana dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja pegawai. Kondisi ini dikhawatirkan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik, efektivitas kebijakan, serta rendahnya kepuasan masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintahan.

Work Engagement menjadi semakin penting untuk diteliti mengingat tantangan dunia kerja saat ini yang semakin kompleks. Di sektor pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil sering dihadapkan pada berbagai dinamika seperti beban kerja yang tinggi, tekanan dari publik, kurangnya sumber daya. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, munculnya kelelahan kerja (*burnout*), hingga penurunan produktivitas. Sebaliknya, Pegawai Negeri Sipil yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi akan menunjukkan komitmen yang kuat, mampu bekerja secara proaktif, dan menunjukkan perilaku kerja yang melebihi tuntutan peran formalnya.

Selama beberapa tahun terakhir, Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Tamiang khususnya Pegawai Negeri Sipil mengalami berbagai dinamika dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan Sekretariat DPRK. Berdasarkan hasil fenomena yang dilihat bahwa terdapat adanya penurunan tingkat *Work Engagement* pegawai. Banyak pegawai yang menunjukkan sikap bekerja sekedar memenuhi kewajiban, tanpa adanya semangat dan dedikasi tinggi terhadap tugasnya. Hal ini tampak dari beberapa perilaku, seperti keterlambatan penyelesaian dokumen rapat, kurangnya inisiatif dalam mendukung agenda dewan, serta rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan pengembangan.

Berdasarkan pengamatan awal dan fenomena yang terjadi di lapangan, terdapat indikasi bahwa sebagian Pegawai Negeri Sipil di kantor tersebut menunjukkan penurunan semangat kerja, bahkan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas pekerjaan. Peneliti melihat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang bukan

P3K tidak melakukan pekerjaan sesuai *jobdesknya*, mereka tampak menyuruh Pegawai P3K untuk mengerjakan tugas dari Pegawai Sipil tersebut. Serta Sub – Sub Bagian yang ada di DPRK tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan Bagian mereka masing – masing.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat perilaku pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu, ketika istirahat makan siang tidak kembali ke kantor lagi, dan datang ke kantor hanya untuk absen saja karena takut pemotongan TPP, serta mereka terkadang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai *jobdesk*, mereka seperti masih menunjukkan tidak adanya sikap antusias dan mengambil kesimpulan terhadap dirinya sendiri, bahwa pekerjaan yang ia lakukan selama bekerja di kantor itu tidak begitu penting. Keterlambatan dalam penyusunan laporan, lemahnya koordinasi antarbagian, serta menurunnya kualitas dukungan administratif terhadap kegiatan dewan menjadi indikasi nyata bahwa organisasi membutuhkan perhatian serius terhadap aspek psikologis dan motivasional pegawainya. Selain itu, peneliti melihat adanya perubahan kepemimpinan politik di lingkungan DPRK juga dapat memengaruhi stabilitas psikologis pegawai. Pergantian pimpinan fraksi dan komisi yang cukup sering menyebabkan perubahan arah kebijakan pegawai di sekretariat, sehingga sebagian pegawai merasa tidak memiliki kepastian posisi.

Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Ketika dilakukannya wawancara terhadap beberapa pegawai, alasan dari kenapa mereka bisa melakukan kegiatan yang menurut

peneliti tidak *engaged* karena mereka menganggap ketika mereka telat mereka akan tetap mendapat gaji tiap bulannya, dan mereka menganggap atasan mereka saja telat maka mereka juga bisa telat, dari beberapa pegawai juga menganggap masih ada Pegawai P3K yang masih bisa diperintah, serta salah satu orang dari mereka sering diperintah diluar dari *jobdesk* mereka, dan beberapa orang yang di wawancarai memberikan alasan yang berulang seperti macet, ada urusan mendesak di rumah yang penting absen saja.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, peneliti memiliki asumsi hanya sekitar 45% pegawai yang menunjukkan komitmen dan antusiasme tinggi terhadap pekerjaan, sementara sisanya bekerja dengan tingkat keterlibatan yang rendah. Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor seperti kurangnya dukungan organisasi, minimnya kesempatan pengembangan karier, rendahnya penghargaan kerja, serta konflik peran dapat menjadi penyebab rendahnya *Work Engagement*. Hal ini berpotensi mengganggu efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan dan menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga legislatif daerah.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa permasalahan *Work Engagement* di DPR Kabupaten Aceh Tamiang bukan hanya bersumber dari individu pegawai, tetapi juga dari aspek organisasi, kepemimpinan, dan budaya kerja yang ada. Rendahnya *Engagement* menyebabkan pegawai tidak bekerja dengan sepenuh hati sehingga produktivitas, kualitas layanan, dan efektivitas organisasi menjadi menurun. Melihat pentingnya keterikatan kerja dalam mendukung produktivitas dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil, maka

penelitian mengenai gambaran *Work Engagement* pada pegawai ASN khususnya Pegawai Negeri Sipil di kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi awal mengenai kondisi keterikatan kerja para pegawai, yang nantinya dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian empiris mengenai bagaimana Gambaran *Work engagement* ASN di lingkungan Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang agar dapat menjadi dasar dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tingkat *Work Engagement* ASN di DPR Kabupaten Aceh Tamiang, serta mengidentifikasi aspek-aspek penting yang perlu diperkuat guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, memberikan informasi awal yang bermanfaat bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan keterlibatan kerja pegawai, serta menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian kinerja optimal.

Dengan meningkatnya *Work Engagement*, diharapkan Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja dengan penuh dedikasi dan memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan daerah. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang psikologi industri dan

organisasi, serta menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan ASN yang lebih berfokus pada peningkatan kualitas keterlibatan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai “ *Work Engagement* Pada Pegawai ASN Di Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang ”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini untuk menguji secara empiris dan mengetahui Bagaimana “*Work Engagement* Pada Pegawai ASN di Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui *Work Engagement* Pada Pegawai ASN di Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang terkait dengan teori tentang *Work Engagement* di lingkungan Pegawai ASN dan diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti berikutnya yaitu yang terkait dengan Gambaran *Work Engagement* Di Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* pada tingkat yang lebih spesifik, yaitu di lingkungan Pegawai ASN di Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan teori-teori terkait *Work Engagement*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak Pegawai ASN di Kantor DPR Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan mengetahui *Work Engagement* mereka, diharapkan mereka dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap instansi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pimpinan instansi dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan keterikan karyawan di lingkungan mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yang nyata bagi pihak terkait dalam meningkatkan kualitas instansi, serta para pegawai.

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Pengertian *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2010), *Work Engagement* adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*dedication*), dan (*vigor*), pengabdian penyerapan/penghayatan (*absorption*). *Work engagement* merupakan konstruk psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker, 2011).

Kahn (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menjelaskan bahwa *Work Engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Sementara itu Cendani & Tjahjaningsih (2015) melihat *Work Engagement* sebagai derajat kemauan untuk menyatukan diri dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya.

Menurut Yudiani (2017) *Work Engagement* adalah kondisi seorang karyawan merasa terhubung dan antusias terhadap pekerjaannya. Menurut Penelitian Arifin dkk. (2019) mengatakan bahwa *Work Engagement* berfokus pada minat, taraf kepuasan, dan kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Stefano dan Gaudiino

(2019) yang mengatakan bahwa *Work Engagement* juga didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang mana seorang karyawan memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan tempatnya bekerja serta prinsip-prinsip yang ada. Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau yang disebut juga dengan *Work Engagement* adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007).

Work engagement pada karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap performa kerjanya, selain itu karyawan tersebut akan bekerja lebih dari yang seharusnya ia kerjakan, maksudnya karyawan yang engaged dengan pekerjaannya akan bekerja lebih dari yang seharusnya ia lakukan apabila dibandingkan dengan karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya (Stefano & Gaudiino, 2019). Mujiasih (2015) berpendapat karyawan dengan work engagement akan selalu menunjukkan komitmen dalam bentuk emosional dan juga intelektual serta selalu memberikan usaha yang terbaik pada setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Brown, (dalam Robbins, 2003) memberikan definisi *Work Engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *Work Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Hal serupa juga disampaikan oleh Wang dan Chen (2020) *Work Engagement* dapat didefinisikan sebagai semangat kerja karyawan yang mencakup pikiran yang positif tentang

pekerjaannya, serta kemauan untuk bekerja lebih keras dan melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaik yang mereka miliki.

Menurut Sofyanty (2018) mengatakan bahwa karyawan dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi menjadi salah satu bukti dari adanya rasa kesetiaan karyawan pada tempatnya bekerja, yang mana karyawannya akan selalu melibatkan dirinya dalam pekerjaannya baik secara fisik maupun hanya secara psikis. *Work Engagement* karyawan mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan.

Work Engagement merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Jika sumber daya manusia (SDM) yang memiliki engagement yang tinggi pada perusahaan akan berkontribusi maksimal sehingga produktivitas perusahaan pun ikut meningkat begitupun sebaliknya, Jika karyawan yang bekerja tidak memiliki engagement yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang pada akhirnya perusahaan tersebut tidak dapat mencapai kesuksesan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang engage dalam pekerjaannya, proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker & Demerouti, 2008).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Karyawan dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi adalah karyawan yang memiliki energi, dedikasi, dan penghayatan penuh terhadap pekerjaannya, merasa terhubung secara emosional dan intelektual dengan

organisasi, serta menunjukkan sikap positif berupa loyalitas, kepuasan, dan motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bahkan melebihi ekspektasi yang dituntut.

2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

(Bakker, 2011) mengatakan faktor pendorong dari *Work Engagement*

adalah

sumber pekerjaan (*job resources*) dan pribadi individu (*personal resources*).

a. Sumber pekerjaan (*job resources*)

Sumber pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasional dari suatu pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, yang juga berhubungan dengan dampak fisik dan psikologis, membantu pencapaian tujuan-tujuan pekerjaan, atau menstimulus pengembangan diri (Bakker dan Demerouti, 2008).

Hakanen dan Roodt (dalam Bakker dan Leiter, 2010) menyimpulkan bahwa sumber pekerjaan adalah faktor paling penting dari *engagement*. Karena faktor ini akan memengaruhi *engagement* dimasa yang akan datang yang pada akhirnya dapat memprediksi komitmen organisasi. Halbesleben (dalam Bakker & Leiter, 2010) juga mengungkapkan bahwa sumber pekerjaan, yakni otonomi, dukungan sosial, umpan balik hasil kinerja, dan iklim psikologis adalah prediktor penting dari *Work Engagement*.

b. Pribadi individu (*personal resources*)

Personal resources digambarkan sebagai evaluasi diri yang positif yang berhubungan dengan ketahanan seseorang, serta mengacu pada pemahaman

tentang kemampuan untuk mengontrol dan memengaruhi lingkungan mereka dengan sukses (Bakker dan Leiter, 2010). Semakin tinggi personal resources yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula kemungkinan dirinya merasakan bahwa tujuan kerja yang dijalankan selaras dengan dirinya dan apa yang ia inginkan dalam kehidupannya. Dengan kata lain personal resources dapat memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang dimilikinya terkait dengan pekerjaan yang digelutinya. Sehingga hal ini pun dapat memicu *engagement* yang dapat menghasilkan kinerja dan kepuasan yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2008).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* menurut Cook (2018)

terbagi menjadi beberapa elemen dasar, diantaranya ialah:

- a. *Well-being*, suatu keadaan karyawan akan merasa senang berada di organisasi tersebut, karena organisasinya menunjukkan kepedulian terhadap setiap karyawan.
- b. *Information*, mengkomunikasikan hal-hal yang ingin dicapai atau tujuan dari perusahaan tersebut kepada karyawannya, karena ini adalah aspek yang penting untuk mengikat karyawan.
- c. *Fairness*, keadilan yang dapat dilihat melalui perjalanan dari karir seorang karyawan yang berawal dari proses recruitment hingga proses performance management.

- d. Karir dan *Talent Management*, rencana pengembangan karyawan dan akses untuk mendapatkan pelatihan yang sesuai ini akan berpengaruh terhadap peningkatan engagement karyawan.
- e. *Involvement*, komunikasi arah ini merupakan salah satu ciri perusahaan yang memiliki tingkat work engagement yang tinggi.

Engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk menurut Lockwood (dalam Smith & Markwick, 2009), yaitu sebagai berikut:

a. Faktor internal

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya.

b. Faktor eksternal

Hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* berdasarkan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang

dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Faktor – Faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* yaitu, Sumber Pekerjaan (*job resources*), Pribadi Individu (*Personal Resources*), *Well-being*, *Information*, *Fairness*, Karir dan *Talent Management*, *Involvement*, Faktor Internal, Faktor Eksternal.

2.1.3 Aspek – Aspek *Work Engagement*

Aspek - Aspek *Work Engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales Roma dan Bakker (dalam Wijaya dan Triana 2021) antara lain :

a. *Vigor*

Vigor merupakan tingkat energi (kekuatan) dan ketahanan mental (resiliensi) yang tinggi saat bekerja. Karyawan yang memiliki aspek ini mampu bertahan dan tetap menekuni pekerjaannya walaupun dalam keadaan yang sulit.

b. *Dedication*

Dedication mengacu pada makna rasa, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Ketika karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menunjukkan cara kerja yang mampu menimbulkan antusiasme dan tantangan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

c. *Absorption*

Absorption merupakan tingkat kedalaman karyawan dalam bekerja, di mana karyawan tersebut merasa menikmati pekerjaannya. Selain itu, karyawan tersebut

juga merasa bahwa waktu bekerja berjalan cepat dan mampu mengatasi kesulitan pekerjaan.

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

1. *Work engagement* sebagai energi psikis.

Karyawan mengalami pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. Work engagement merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (immersion), perjuangan dalam pekerjaan (striving), penyerapan dan pendalaman (absorption), fokus (focus) dan juga komitmen (involvement).

2. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku.

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

Menurut Kahn (1990) work engagement terdiri dari tiga Aspek yang diantaranya sebagai berikut:

a. *Physically Engage*

Physically Engage adalah suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dengan pekerjaannya dan ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Contoh kegiatan yang dapat dilakukan adalah seperti mengetik, berlari, menjahit atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik.

b. Emotionally Engage

Emotionally Engage adalah salah satu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dengan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang sekitar di dalam lingkungan pekerjaannya. Dengan kata lain terjalinnya hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

c. Cognitively Engage

Cognitively Engage adalah bentuk keterikatan cara kognitif karyawan dengan pekerjaannya, meliputi pikiran, gagasan atau ide yang berhubungan dengan pekerjaannya. Contohnya pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan bertukar pikiran dengan sesama rekan dan atasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Aspek – Aspek *Work Engagement* yaitu, *Vigor, Dedication, Absorption* Sebagai Energi Fisik, Sebagai Energi Tingkah Laku, *Physically Engage, Emotionally Engage, Cognitively Engage*.

2.1.4 Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu:

a. Semangat (*vigor*)

Dimensi *vigor* merujuk pada karakter pegawai yang memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki semangat, kemauan dan energi tinggi pada pekerjaan, dan konsisten dalam menghadapi setiap kesulitan yang ditemui saat bekerja.

Vigor adalah keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan dengan Vigor yang tinggi akan memiliki keinginan yang tinggi untuk menginvestasikan usaha dalam suatu pekerjaan. Mereka akan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan di dalam pekerjaan.

b. Pengabdian (*dedication*)

Dedication merujuk pada karakter pegawai yang memiliki keterlibatan kuat dengan pekerjaan dan disertai perasaan senang, adanya perasaan penting dan antusias akan pekerjaannya, menginspirasi dan memiliki kebanggaan, serta menyukai tantangan dalam pekerjaannya.

Dedication dikarakteristikan dengan perasaan yang signifikan, antusias, inspirasi bangga, dan tertantang. Karyawan yang memiliki perasaan signifikan adalah karyawan yang memiliki keberanian atas keberadaan dirinya di dalam pekerjaan. Maksud dari keberanian adalah memberikan kemampuan yang ia miliki terhadap pekerjaan. Adapun perasaan antusias adalah perasaan yang penuh perhatian dan keterikatan dalam mengerjakan pekerjaan. Mereka merasa terinspirasi untuk mengerjakan pekerjaan, bangga, dan tertantang.

c. Penyerapan (*absorption*)

Absorption merujuk pada karakter pegawai yang memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukan, merasa senang dan larut dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga waktu bekerja terasa berjalan dengan cepat dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Absorption adalah memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat di suatu pekerjaan. Mereka yang memiliki Absorption di dalam pekerjaan adalah mereka yang merasakan bahwa waktu berlalu begitu cepat. Mereka sudah di pisahkan dari pekerjaannya.

Pendapat lain menurut Macey, Schneider, Barbera & Young, (dalam Mujiasih, 2012) *work engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu:

a. *Work engagement* sebagai energi psikis

Dimana pekerja merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan berikut. *Work engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*), dan juga keterlibatan (*involvement*).

b. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku

Bagaimana *work engagement* terlihat oleh orang lain. *Work engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlibat dalam pekerjaan berupa:

1. Pekerja akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Pekerja yang *engaged* tidak terikat pada "*job description*", mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.

3. Pekerja secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan yang penting bagi visi dan misi perusahaan.
4. Pekerja pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Pendapat Lockwood (2007), *Work Engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, aspek tersebut mencakup:

- a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Dimensi *Work Engagement* yaitu, Semangat (*Vigor*), Pengabdian (*Dedication*), Penyerapan (*Absorption*), Sebagai Energi Fisik, Sebagai Energi Tingkah Laku, membicarakan hal positif, memiliki keinginan kuat, memberikan upaya.

2.1.5 Ciri – Ciri *Work Engagement*

Frederman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dapat dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga pada pekerjaan selanjutnya.

- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri
- c. Merasa mampu dan tidak merasa ada tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Hewit (Schaufeli & Bakker, 2010), karyawan yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan 3 perilaku umum, yaitu:

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

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Ciri – Ciri *Work Engagement* yaitu, fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, Merasakan diri nya adalah dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri, Merasa mampu dan tidak merasa ada tekanan dalam pekerjaan, dan bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan dewasa, *Say*, *Stay*, *Strive*.

2.2 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

ASN diatur dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU Nomor 5 Tahun 2014 adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu yang telah ditetapkan, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan, kedudukan ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan sangat penting untuk menentukan tujuan nasional sehingga terwujud cita-cita pembangunan nasional.

Aparatur sipil negara (ASN) ialah pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Pegawai negeri ialah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri ialah unsur aparat negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila,

Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

2.3 Gambaran *Work Engagement* Pada Pegawai

Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Selanjutnya, Brown (dalam Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *Work Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi.

Definisi tersebut menjelaskan, *Work Engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (*dedikasi*) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan. *Engagement* yang diungkapkan Schaufeli dan Bakker (2004) ini tidak merujuk pada kondisi yang sesaat dan spesifik, tetapi lebih pada kondisi

afektif-kognitif yang terus berlanjut dan nyata, yang tidak terfokus pada objek, situasi, kondisi atau tingkah laku.

Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Dimana terdapat Gambaran *Work Engagement* yang masih tergolong rendah di sebuah instansi di Sumatera Barat. Penelitian yang dilakukan oleh (Anisa dkk, 2023) bahwa *Work Engagement* dukcapil di salah satu instansi yang ada di sumatera barat menunjukkan nilai persentase sebesar 18 % berkategori rendah. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai harus memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi dengan sesuai dinamika yang ada seperti, *vigor, dedication, absorption* agar mencapai tujuan suatu organisasi, akan tetapi jika pegawai tidak memiliki dari ketiga dinamika tersebut maka bisa dikatakan tingkat *Work Engagement* yang rendah akan menyebabkan gangguan dalam mengelola sumber daya manusia di organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan kerugian terhadap organisasi tersebut (Yanto & Husniyah, 2021).

Fenomena *Work Engagement* ASN telah menjadi topik yang sering dibicarakan dan diukur pada beberapa tahun terakhir. Seperti keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara dalam penelitian Anisa dkk, 2023 (dalam Sitorus dan Primanita, 2024) Gambaran tingkatan work engagement pada ASN di salah satu instansi pemerintahan di Sumatera Barat sebesar 18%. Aspek yang diukur yaitu tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan 17%, semangat 24%, konsentrasi 16% dan dedikasi 15%. Gambaran pegawai yang kurang memiliki *work engagement* seperti perilaku yang tidak disiplin, sering tidak masuk kerja dan menambahkan libur sendirinya. Sejalan dengan penelitian (Hafiz & Kurniawan,

2019) work engagement pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang memiliki work engagement sebesar 21,9 %. Aspek yang diukur yaitu semangat dan antusias dalam bekerja 28,8%, memandang pekerjaan penting dan berguna 46,2%, keterikatan dan keterlibatan 40,4%, setiap bangun rasa semangat ke tempat kerja 23,1%, ASN merasa waktu terasa cepat 30,8%, ASN tentang energik 21,2%, ASN yang memperhatikan segala sesuatu di sekitarnya 3,8%.

Sejalan dengan temuan awal yang dilakukan oleh Hafiz dan Kurniawan (2019), bahwa terdapat permasalahan-permasalahan work engagement pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang. Ditemukan hanya 28,8% ASN yang merasa penuh antusias (semangat) saat bekerja, 23,1% ASN ketika dirinya bangun di pagi hari ia merasa bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja, 46,2% ASN memandang pekerjaan yang dilakukan penting dan berguna, 40,4% ASN merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaan, serta hanya 30,8% ASN yang selalu merasa bahwa waktu terasa berlalu begitu cepat ketika dirinya sedang bekerja, 21,2% ASN yang merasa memiliki banyak tenaga (energi) dalam bekerja, dan 3,8% ASN yang saat bekerja kurang memperhatikan (dengan sengaja) segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya.

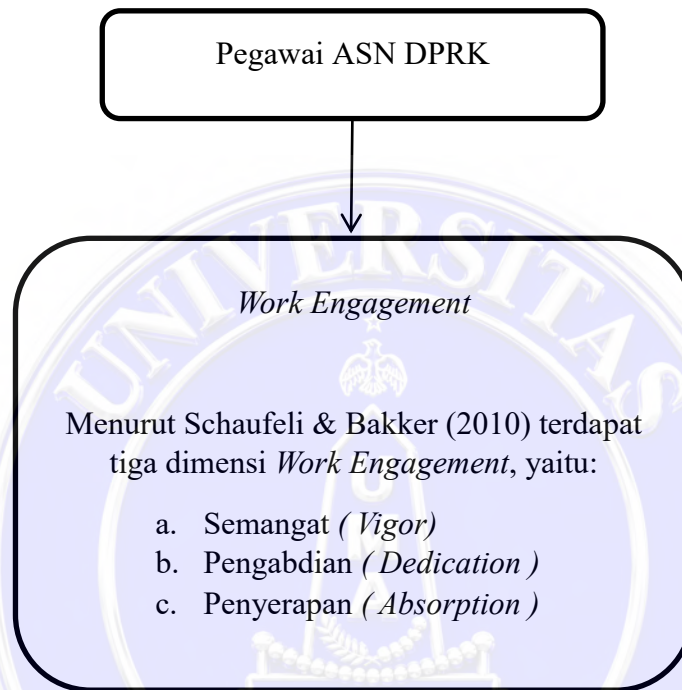
Survei yang dilakukan Gallup (2022) mengidentifikasikan keterikatan kerja pada karyawan di Indonesia sebesar 24% lebih rendah negara-negara Asia Selatan yang memiliki keterikatan kerja sebesar 27%. Didukung dengan Data penelitian Gallup (2013) menunjukkan bahwa pada tahun 2011-2012 karyawan global dari 142 negara yang *engaged* hanya berkisar 13%, *not engaged* 63% dan *actively disengaged* 24%. Di Indonesia sendiri karyawan yang *engaged* hanya berkisar

8% saja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam *work engagement* karyawan di Indonesia. Selanjutnya dari survei tersebut karyawan menyatakan, mereka tidak menemukan makna dalam bekerja dan berpikir bahwa hidup mereka tidak akan baik dan tidak ada harapan untuk masa depan mereka. Menurut Bakker dan Leiter (dalam Muslikah, dkk., 2020) diketahui bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi akan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang lebih positif. Hal ini ditunjukkan dengan mereka lebih mencintai pekerjaannya, tidak mudah menyerah dan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan dengan tingkat *Work Engagement* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai di Indonesia masih tergolong rendah. Penelitian Anisa dkk. (2023) dan Hafiz & Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja ASN di beberapa instansi pemerintah hanya berkisar antara 18% hingga 21,9%, yang mencerminkan rendahnya semangat, dedikasi, dan energi dalam bekerja. Hasil survei Gallup (2022) juga menguatkan temuan tersebut, dengan tingkat keterikatan kerja karyawan Indonesia hanya mencapai 24%, lebih rendah dibandingkan rata-rata negara Asia Selatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa banyak ASN dan Pegawai belum menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi, disiplin, dan produktivitas. Padahal, menurut Bakker & Leiter (dalam Muslikah dkk., 2020), Pegawai yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi adalah

mereka yang memiliki tanggung jawab, komitmen, serta kecintaan yang besar terhadap pekerjaannya, yang penting untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang bertempat di Jalan Ir. H. Juanda No.70, Gampong Bundar, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilakukan Pada Tanggal 19 November – 27 November 2025, Penelitian dilakukan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Tamiang.

3.2 Persiapan dan Alat Penelitian

3.2.1 Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai PNS yang bekerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dalam pelaksanaannya peneliti menyiapkan surat izin permohonan penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun guna surat izin ini untuk meminta persetujuan dari instansi agar bisa melaksanakan penelitian di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak instansi, peneliti bisa melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai ASN di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Setelah selesai melakukan penelitian, instansi memberikan balasan surat yang menyatakan bahwa penelitian sudah dilakukan.

3.2.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan Alat Ukur Penelitian adalah untuk mempersiapkan alat ukur yang digunakan untuk penelitian, dimulai pada penyusunan skala. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala, yang berfokus pada pengukuran tingkat *Work Engagement* Pada Pegawai.

a. Skala Work Engagement

Skala Work Engagement disusun berdasarkan Dimensi – Dimensi *Work Engagement* yaitu aspek *Vigor*, *Dedication*, dan *Abrsoption*. Skala ini terdiri dari 40 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan Skala Likert yang mencakup 20 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 20 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi penyebaran item Skala *Work Engagement*. Adapun penyebaran item dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Sebelum Uji Coba Work Engagement

Dimensi Work Engagement	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
Vigor	Memiliki usaha yang besar dalam menyelesaikan masalah	2,21	8, 13	4
	Memiliki ketekunan dalam bekerja	1,37	28,34	4
	Memiliki ketahanan diri dalam bekerja	6,11	9,18	4
Dedication	Merasa antusias dalam pekerjaannya	7,26	3,23	4
	Bangga terhadap pekerjaannya	16,31	4,14	4
	Merasa terinspirasi dalam bekerja	12,40	5,10	4
	Pekerjaan menjadi sebuah tantangan	17,38	19,24	4
Absorption	Sangat menikmati saat bekerja	27,39	15,33	4
	Sulit memisahkan diri dengan pekerjaan	32,35	20,29	4
	Totalitas didalam pekerjaan	22,36	25,30	4
Total		20	20	40

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini metodologi penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Creswell (2013), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan sistematis dan objektif dalam pengumpulan dan analisis data yang melibatkan penggunaan data numerik untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang valid dan andal tentang fenomena atau masalah tertentu. Kemudian menurut pendapat Kittur (2023), penelitian kuantitatif adalah penyelidikan sistematis yang mengumpulkan data terukur untuk melakukan analisis matematika dan statistik, yang secara fundamental mengukur aspek-aspek seperti sikap, keyakinan, dan perilaku untuk menarik kesimpulan.

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menurut Salma (2022) dalam Sugiyono (2016) adalah seperangkat lengkap petunjuk tentang apa yang harus diamati dalam mengukur atau menguji suatu variabel dalam pengujian kesempurnaan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Work Engagement adalah suatu kondisi keterikatan kerja dan psikologis positif di mana karyawan merasa antusias, berkomitmen, serta terhubung secara emosional dan intelektual dengan pekerjaannya sehingga mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Adapun dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data *Work engagement* maka peneliti

membuat skala berdasarkan dimensi-dimensi *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2010), yaitu: Semangat (*Vigor*), Pengabdian (*Dedication*), Penyerapan (*Absorption*).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi mencakup keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian, sementara sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiono, 2013). Menurut Creswell (2014), populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 83 orang.

3.4.2 Sampel

Creswell, (2014) menjelaskan bahwa sampel adalah subset dari populasi yang dipilih menggunakan teknik tertentu untuk memastikan representativitasnya. Menurut Sugiyono (2020) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik non probability sampling yaitu Total Sampling. Menurut Sugiyono (2020) Total Sampling merupakan teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel yang diperoleh pada penelitian

ini adalah pegawai PNS yang berada di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 83 Orang

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berisi skala merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang berisikan Kuesioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kusioner merupakan salah satu alat ukur yang dipergunakan sebagai pengukur kejadian yang digunakan oleh peneliti (Dewi & Sudaryanto, 2020). Menurut Sugiyono (dalam Dewi & Sudaryanto, 2020) Kusioner juga disebut sebagai sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari seseorang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Menurut Nuryani (dalam Dewi & Sudaryanto, 2020) Kusioner memiliki peran penting untuk menentukan kebenaran data yang didapatkan pada setiap penelitian, kebenaran data yang didapatkan sangat ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert memiliki kriteria empat pilihan Jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable,

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

3.6 Identifikasi Variabel

Menurut Creswell (2014) variabel dependent ialah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variable lain. Sedangkan variabel independent ialah variabel yang berperan memberi pengaruh kepada variable lain. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu *Work Engagement*.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2005) Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Menurut Creswell (2014) Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan validitas konstruksi (*Construct Validity*). Menurut Sugiyono (2018) untuk menguji validitas konstruksi, dapat

menggunakan pendapat dari para ahli (*judgment experts*). Setelah instrumen dikonstruksikan tentang aspek – aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli. Lalu masing – masing skala yang di uji dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item – Total Correlation* (CITC). Apa bila hasil nilai validitas dari tiap tanggapan yang telah diterima setelah menyerahkan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan bernilai $> 0,300$ maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid (Suryono, dalam Dewi & Sudaryanto, 2020).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi & Sudaryanto, 2020). Analisis yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dari *Work Engagement* dapat menggunakan metode *internal consistency*. Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, yang kemudian data akan dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan memanfaatkan program IBM SPSS for Windows versi 27 dengan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha. Menurut Saifuddin (2020) suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitasnya adalah lebih dari 0, 700 ($> 0,700$).

3.8 Metode Analisis Data

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Sudjana dan Ibrahim (2004) penelitian deskriptif adalah “penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang”.

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor (*factor analysis*). Analisis faktor merupakan teknik analisis statistik multivariat yang bertujuan untuk mengidentifikasi struktur dasar dari sejumlah variabel yang saling berkorelasi dengan cara mereduksi variabel-variabel tersebut ke dalam sejumlah faktor yang lebih kecil namun tetap mampu merepresentasikan keseluruhan data (Hair 2019).

Analisis faktor dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah aitem-aitem pada instrumen Work Engagement mampu membentuk faktor-faktor yang sesuai dengan dimensi teoritis, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Dengan demikian, analisis faktor membantu memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas konstruk yang baik.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil – hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil analisis faktor menggunakan SPSS versi 26 for Windows didapatkan hasil dimana Work Engagement pegawai secara keseluruhan dimensi *Work Engagement* sedang, yaitu sebesar 62%, sementara 19% berada pada kategori tinggi dan 18% pada kategori rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki keterikatan kerja yang cukup baik, namun belum optimal.
2. Selain itu, hasil *Work Engagement* pegawai berdasarkan masing – masing dimensi adalah bahwa dimensi vigor memiliki nilai tertinggi dibandingkan dimensi lainnya dengan jumlah 62% kemudian Dimensi dedication berada pada kategori sedang dengan jumlah 55%, dan dimensi ketiga Dimensi absorption merupakan dimensi dengan nilai terendah dibandingkan dimensi vigor dan dedication yaitu berjumlah 53%. Secara keseluruhan, ketiga dimensi *Work Engagement* (vigor, dedication, dan absorption) berada pada kategori sedang, yang menandakan bahwa keterikatan kerja pegawai ASN di Kantor DPRK Aceh Tamiang sudah terbentuk, namun masih memerlukan penguatan agar dapat mencapai tingkat keterikatan kerja yang optimal.

5.2 Saran

a. Bagi Pegawai

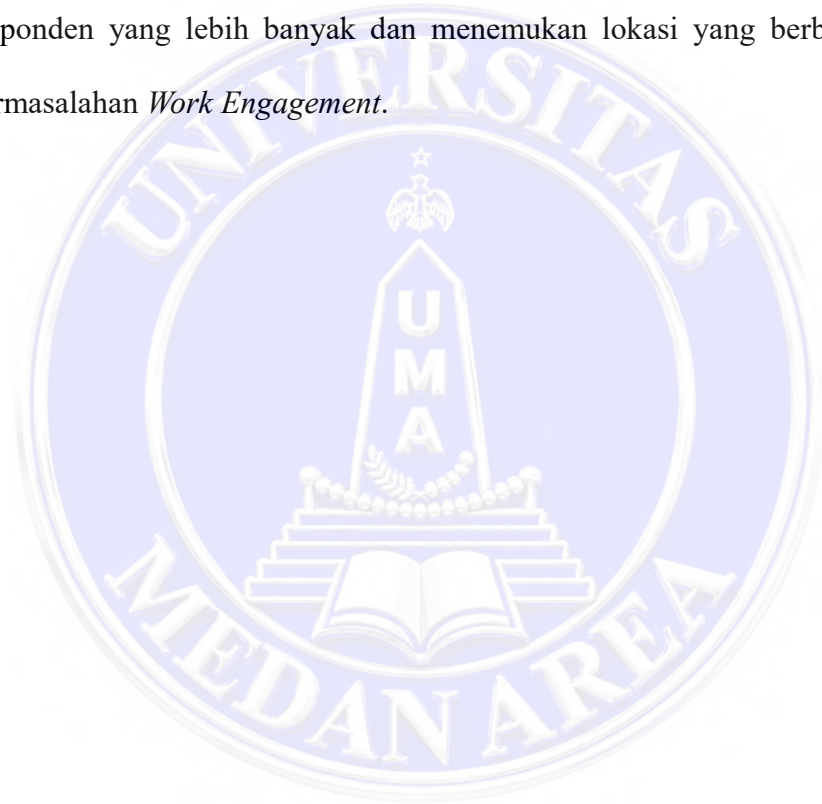
Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka diharapkan Pegawai Negeri Sipil di Kantor DPRK Aceh Tamiang meningkatkan *Work Engagement* agar *Work Engagement* dikategorikan dalam tingkatan tinggi, pegawai diharapkan mengikuti aturan – aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi seperti menanamkan rasa harus memiliki kepentingan dengan instansi dan memberikan semangat yang bersungguh – sungguh dalam menjalankan tugasnya masing – masing. Pegawai diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memusatkan perhatian dan melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan. Agar rendahnya absorption itu dapat meningkat dan menjadi optimal.

b. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, peneliti menyarankan instansi untuk lebih membangun suasana antar atasan dan pegawai lainnya agar terciptanya keterikatan kerja yang lebih tinggi, pihak instansi juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan absorption, seperti pembagian tugas yang jelas, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan arahan, umpan balik, dan pengawasan yang konsisten agar pegawai dapat lebih terlibat dan berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya.

c. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk meneliti terkait *Work Engagement* dan juga diharapkan untuk meneliti Dimensi – Dimensi *Work Engagement* dari tokoh yang berbeda dan yang tidak diteliti di dalam penelitian ini agar menambah dan memperluas pembahasan terkait dengan *Work Engagement*. Diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti dengan jumlah responden yang lebih banyak dan menemukan lokasi yang berbeda mengenai permasalahan *Work Engagement*.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Azzam Dennis Wildan, W. D. (2024). Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Padat Karya di Indonesia. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 5(2), hal 104-113.
- Ali, R. (2023). Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1), hal 56-79.
- Amin Nur Fadilah, G. S. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), hal 15-31.
- Anggraini Dewi, J. A. (2024). *Work Engagement* pada Karyawan yang Bekerja secara Remote Ditinjau dari Meaningful Work. *Psikobuletin : Buletin Ilmiah Psikologi*, 05(03), hal 408-418.
- B. Schaufeli Wilmar, A. B. (2003). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*, hal 293-315.
- Bakker A.B, B. P. (2010). *Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, hal 189-206.
- Bakker B. Arnold, L. P. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.*
- David.A.O.G.R. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(3), hal 1-11.
- Deva, M. L. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 16(1), hal 40-59.
- Dhika, W. I. (2019). Penyusunan Skala *Work Engagement* Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi Mandala*, 03(01), hal 15-27.
- Diah Pranitasari, M. (2019). Keterikatan Kerja. Yogyakarta: *Deepublish*.
- Dwiyani Anastasia, W. A. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* Pada PT. XYZ. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(9), hal 4779-4791.
- Effendi Lusiana, T. A. (2023). Adaptasi *Employee Engagement Scale (EES)* Dan Bukti Reliabilitas & Validitas. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 14(2), hal 157-173.

- Effendy Muhammad Amin, S. H. (2024). Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 12(1), hal 116-127.
- Elfitasari N, M. O. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), hal 1-7.
- Fazriati N F, B. (2017). Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Yang Dimediasi Oleh Person Job Fit Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), hal 1-9.
- Gede, S. P. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), hal 2721-2731.
- Hafiz Muhammad, K. I. (2018). Peran Kebersyukuran terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. hal 1-11. Diambil kembali dari <https://www.researchgate.net/publication/345974086>
- Hamsir. (2017). Penerapan Metode Eksperimen Terhadap Hasil Belajar Fisika Peserta Didik SMA Negeri 1 Turatera Kabupaten Jenepono. *Jurnal Penelitian dan Penalaran*, 4(2), hal 732-741.
- Imawati Rochimah, A. I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(1), hal 37-43.
- Juliarti, B. D. (2022). Perbedaan *Work Engagement* Antara Pegawai Negeri Sipil, Karyawan Swasta, Tentara Nasional Indonesia Dan Karyawan Di Bawah Yayasan Militer. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 11(01), hal 3-11.
- Khaira Dhanisa, F. R. (2024). Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT X (Perusahaan Manufaktur) Di Tangerang. *Jurnal Psikologi Prima*, 7(1), hal 50-58.
- Kurniawan Febri, M. T. (2023). *Work engagement* Pekerja Sosial di Dinas Sosial. *Jurnal Ilmiah Kajian Psikologi*, 02(01), hal 1-11.
- Masnidar, N. L. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), hal 49-55.
- Maulana M.S, S. D. (2023). *Work Engagement* Pada Karyawan: Bagaimana Peranan *Perceived Organizational Support*? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), hal 20-27.

- Mujiasih Endah, Z. R. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. hal 1-20. Diambil kembali dari <https://eprints.unisbank.ac.id/id/eprint/464>
- Mulyati Rina, H. F. (2019). Model *Work Engagement* Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan *Meaningful Work* sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal Of Psychology (GAMAJOP)*, 5(1), hal 34-39.
- Muslikah Etik Darul, P. Y. (2022). *Coworker's Support* dan *Work Engagement* pada Generasi Milenial. *Wacana*, 14(02), hal 144-152.
- Prahara Sowanya Ardi, H. S. (2019). Budaya Organisasi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 10(2), hal 232-244.
- Pri R, Z. (2017). Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT EG (*Manufacturing Industry*). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), hal 295-303.
- Putra Arbierwandika Mahesa, D. I. (2021). Pengaruh *Work Engagement* Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variable Intervening* (Studi Pada Karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(05), hal 1-14.
- Rahman Abdul, B. R. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui *Dynamic Governance*. *Jurnal Konstituen*, 1(1), hal 1-22.
- Rosita Esi, H. W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Fokus*, 4(4), hal 279-284.
- Sanaky Musrifah Mardiani, M. S. (2021). Analisis Faktor - Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), hal 432-439.
- Santika Amelia Aditya, S. T. (2023). Penerapan Skala Likert Pada Klasifikasi Tingkat Kepuasan Pelanggan Agen BRILink Menggunakan Random Forest. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi*, 2620-8989, hal 405-411.
- Saputra Dwi, B. D. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. *Indonesian Journal of Economic and Social Science*, 1(1), hal 36-44.
- Schaufeli, W. B. (2012). *Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?* *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(01), hal 3-10.
- Sitorus Helina, P. R. (2024). Hubungan Antara *Employee Well-Being* dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Pemerintahan. *Journal Of Social Science Research*, 04(01), hal 9214-9224.

- Sugiono, N. W. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), hal 55-61.
- Sukoco Iwan, F. D. (2020). *Work Engagement Of Millenial Generation Employees At PT. X Bandung*. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), hal 263-281.
- Theresia Ida Angelita, S. K. (2023). *Work Engagement Karyawan Terhadap Perusahaannya Dapat Meningkatkan Karena Kemampuan Learning Agility*. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), hal 172-184.
- Ubay Asri Nur, W. D. (2023). *Work Life Balance Sebagai Prediktor terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Belum Menikah*. 9(1), hal 60-68.
- Waruwu Marinu, P. S. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), hal 917-932.
- Wiguna I Nyoman Tri Arya, W. I. (2024). Hubungan Kebahagiaan Kerja Dengan *Work Engagement* Pada Aparatur Sipil Negara Di Dinas X Kabupaten Y. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*, 2(9), hal 1123 - 1138.
- William, K. A. (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work*. *Academy of Management Journal*, 33(04), hal 692-724.
- Wishesa, D. I. (2020). Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Pengawasan Sistem Merit. *Jurist-Diction*, 3(5), hal 1617-1632.



**LAMPIRAN 1
IDENTITAS DIRI**

Identitas Diri :

Lengkapilah identitas diri anda di bawah ini :

1. Nama Lengkap :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : A. Laki – Laki B. Perempuan
4. Saya menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini secara sukarela tanpa ada paksaan. Saya memahami bahwa data akan dijaga kerahasiannya. Saya berkomitmen mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sungguh - sungguh.

Dengan menekan tombol " Saya bersedia " saya menyatakan telah membaca dan memahami pernyataan ini.



LAMPIRAN 2
SKALA WORK ENGAGEMENT

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama. Jawab sesuai dengan keadaan yang anda alami. Jawaban tidak ada yang benar dan tidak ada yang salah. Jadi Mohon untuk dijawab sejujur - jujur.

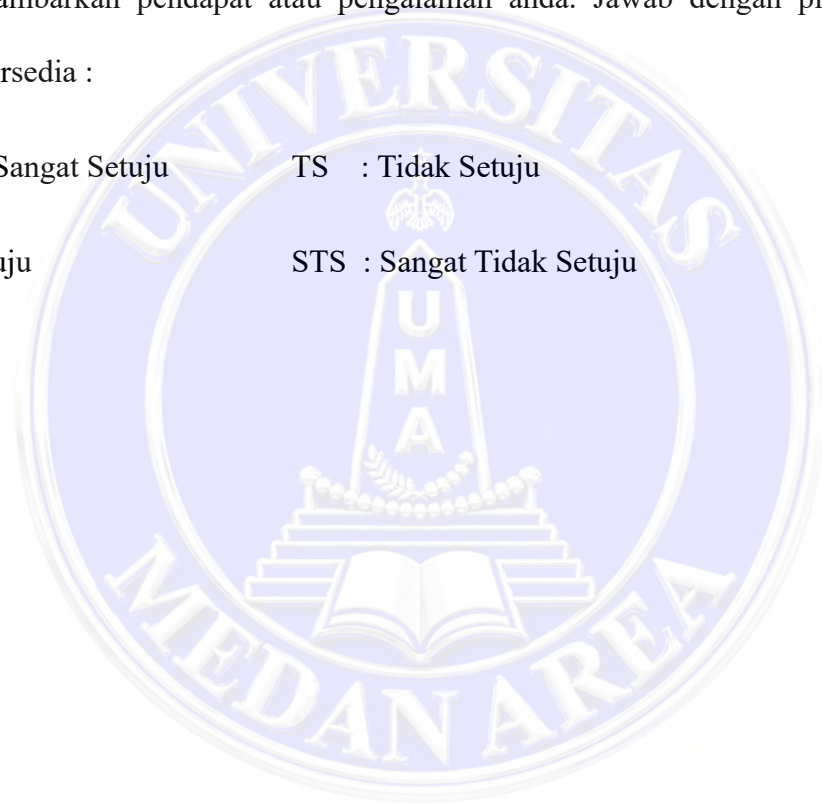
2. Silahkan jawab setiap pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang paling menggambarkan pendapat atau pengalaman anda. Jawab dengan pilihan jawaban yang tersedia :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya terus berupaya melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya tanpa mudah menyerah.				
2.	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi banyak kendala.				
3.	Saya merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari di kantor.				
4.	Saya tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan .				
5.	Pekerjaan saya tidak memberikan motivasi atau inspirasi bagi saya untuk berkembang.				
6.	Saya mampu tetap fokus dan bekerja dengan baik meskipun berada di bawah tekanan.				
7.	Saya merasa antusias setiap kali memulai pekerjaan di kantor.				
8.	Saya mudah menyerah ketika pekerjaan terasa sulit untuk diselesaikan.				
9.	Saya tidak setuju jika harus bekerja melebihi waktu jam kerja.				
10.	Saya merasa kurang dapat menuangkan gagasan/ide-ide baru kepada atasan.				
11.	Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama.				
12.	Saya merasa terinspirasi untuk terus berkembang melalui pekerjaan yang saya lakukan.				
13.	Ketika saya mengalami hambatan dalam pekerjaan, saya akan menunda penyelesaiannya.				
14.	Saya tidak merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
15.	Saya merasa ketika jam kerja saya suka mengantuk.				
16.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempat saya bekerja.				
17.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dalam waktu yang bersamaan.				
18.	Saya mudah merasa lelah dan kehilangan motivasi ketika pekerjaan menumpuk.				

19.	Saya tidak siap jika dimutasikan dengan <i>jobdesk</i> yang berbeda.				
20.	Setelah jam kerja berakhir, saya jarang memikirkan pekerjaan saya lagi.				
21.	Ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya tetap berupaya mencari solusi sampai tugas saya selesai.				
22.	Saya merasa sepenuhnya terlibat dalam setiap tugas yang saya jalankan di kantor.				
23.	Bagi saya pekerjaan sehari – hari saya membosankan.				
24.	Saya menghindari tugas yang menantang karena membuat saya merasa terbebani.				
25.	Saya sering bekerja tanpa memberikan usaha terbaik saya.				
26.	Pekerjaan saya membuat saya bersemangat untuk memberikan hasil yang terbaik.				
27.	Saya merasa menikmati setiap waktu yang saya habiskan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
28.	Saya mudah kehilangan semangat ketika pekerjaan terasa melelahkan.				
29.	Saya mudah membuka sosmed saat bekerja.				
30.	Saya suka menunda – nunda tugas yang ada di tempat kerja.				
31.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi penting bagi masyarakat.				
32.	Saya terbiasa memikirkan pekerjaan meskipun jam kerja sudah selesai.				
33.	Saya sering merasa bosan ketika menjalankan pekerjaan saya.				
34.	Ketika pekerjaan tidak berhasil, saya memberikan pekerjaan saya kepada orang lain.				
35.	Saya merasa sulit untuk berhenti bekerja ketika sedang fokus menyelesaikan tugas.				
36.	Saya selalu berusaha memberikan seluruh kemampuan saya ketika bekerja.				
37.	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi banyak kesulitan.				

38.	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai tantangan yang membuat saya ingin terus belajar dan berkembang.				
39.	Saya suka lupa waktu ketika sedang bekerja.				
40.	Pekerjaan saya memberi saya dorongan untuk berbuat lebih baik setiap harinya.				





**LAMPIRAN 3
TABULASI DATA**

	Dimensi Vigor												Dimensi Dedication												Dimensi Absorption												TOTAL						
	Altam 1	Altam 2	Altam 6	Altam 8	Altam 3	Altam 11	Altam 13	Altam 18	Altam 21	Altam 28	Altam 34	Altam 37	Altam 3	Altam 4	Altam 5	Altam 7	Altam 10	Altam 12	Altam 2	Altam 16	Altam 17	Altam 19	Altam 23	Altam 24	Altam 26	Altam 31	Altam 38	Altam 40	Altam 15	Altam 20	Altam 22	Altam 25	Altam 27	Altam 29	Altam 30	Altam 32		Altam 35	Altam 36	Altam 39			
1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	92	
2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	100
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	4	2	2	2	116	
4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	4	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	100	
5	3	3	3	1	3	1	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	1	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	113
6	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	113	
7	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	117	
8	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	2	112
9	3	2	2	3	1	2	2	1	4	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	94	
10	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	2	3	84
11	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	3	3	4	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	102	
12	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	116		
13	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	121	
14	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	114	
15	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	101	
16	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	131		
17	4	4	4	3	1	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	127	
18	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	118	
19	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	109	
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	113
21	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	124	
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	114	
23	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
24	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119		
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	114	
26	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	113	
27	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	114	
28	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	106	
29	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	105
30	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	118
31	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	111	
32	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	107
33	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	135	
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	122	
35	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4	1	3	4	3	4	4	4	130	
36	4	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	120	
37	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	117
38	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	4	2	3	88
39	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	1	4	2	2	2	109	
40	4	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	4	1	1	1	4	2	3	3	1	1	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	88	
41	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	1	1	2	4	3	1	2	2	2	3	3	2	92	
42	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	2	3	85	
43	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2																					

44	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	110
45	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	111
46	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	116
47	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	117
48	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	125
49	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	112
50	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	127
51	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	131
52	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	106
53	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	112
54	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
55	2	3	3	3	4	1	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	1	2	4	3	3	2	106
56	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	107
57	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	123
58	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	125	
59	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	120
60	2	2	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	108
61	3	2	1	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	1	3	112
62	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	120
63	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	124
64	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	139
65	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	127
66	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	125
67	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	121
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125
69	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	123
70	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132
71	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	128
72	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	128
73	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	121
74	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	126
75	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	116
76	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	121
77	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	124
78	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	120
79	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123
80	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	1	2	3	4	3	4	137
81	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	133
82	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	117
83	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2	3	4	2	3	1	2	3	2	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	1	1	2	4	3	1	2	99



**LAMPIRAN 4
HASIL UJI TRY OUT**

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.27	.586	30
WE2	3.11	.644	30
WE3	2.76	.759	30
WE4	2.98	.604	30
WE5	2.58	.926	30
WE6	2.61	.778	30
WE7	2.78	.606	30
WE8	2.63	.822	30
WE9	3.10	.555	30
WE10	2.67	.718	30
WE11	3.07	.600	30
WE12	3.06	.451	30
WE13	2.81	.634	30
WE14	2.95	.582	30
WE15	2.78	.782	30
WE16	2.92	.648	30
WE17	2.81	.594	30
WE18	3.13	.558	30

WE19	2.84	.634	30
WE20	3.07	.620	30
WE21	2.78	.766	30
WE22	2.58	.783	30
WE23	2.82	.628	30
WE24	2.81	.723	30
WE25	3.23	.611	30
WE26	2.96	.573	30
WE27	3.18	.497	30
WE28	3.29	.615	30
WE29	2.64	.725	30
WE30	2.39	.746	30
WE31	2.73	.543	30
WE32	3.12	.504	30
WE33	3.11	.414	30
WE34	2.45	.800	30
WE35	2.96	.633	30
WE36	2.54	.801	30
WE37	2.75	.746	30
WE38	2.88	.593	30
WE39	3.16	.594	30
WE40	2.61	.581	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	111.65	143.791	.391	.900
WE2	111.81	140.645	.469	.900
WE3	112.16	139.597	.449	.900
WE4	111.94	140.350	.524	.900
WE5	112.34	136.763	.490	.900
WE6	112.30	136.481	.613	.900
WE7	112.13	141.238	.460	.900
WE8	112.29	136.525	.574	.900
WE9	111.82	143.735	.314	.900
WE10	112.24	137.746	.392	.900

WE11	111.84	146.914	.365	.900
WE12	111.86	146.637	.127	.900
WE13	112.11	139.634	.547	.900
WE14	111.96	144.230	.361	.900
WE15	112.13	136.580	.604	.900
WE16	112.00	138.561	.606	.900
WE17	112.11	141.903	.422	.900
WE18	111.78	142.245	.426	.900
WE19	112.07	142.970	.320	.900
WE20	111.84	140.426	.504	.900
WE21	112.13	143.043	.351	.900
WE22	112.34	139.446	.442	.900
WE23	112.10	140.527	.491	.900
WE24	112.11	137.561	.598	.900
WE25	111.69	144.023	.361	.900
WE26	111.95	141.315	.483	.900
WE27	111.73	143.831	.347	.900
WE28	111.63	143.798	.374	.900
WE29	112.28	138.764	.523	.900
WE30	112.53	141.423	.352	.900
WE31	112.18	144.418	.369	.900
WE32	111.80	146.189	.346	.900
WE33	111.81	143.767	.432	.900
WE34	112.47	137.423	.542	.900
WE35	111.95	138.607	.618	.900
WE36	112.37	141.481	.320	.900
WE37	112.17	138.435	.526	.900
WE38	112.04	144.718	.321	.900
WE39	111.76	141.868	.424	.900
WE40	112.30	142.262	.406	.900

ITEM VALID 39



LAMPIRAN 5
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.906	39

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.27	.586	83
WE2	3.11	.644	83
WE3	2.76	.759	83
WE4	2.98	.604	83
WE5	2.58	.926	83
WE6	2.61	.778	83
WE7	2.78	.606	83
WE8	2.63	.822	83
WE9	3.10	.555	83
WE10	2.67	.718	83
WE11	3.07	.600	83
WE13	2.81	.634	83
WE14	2.95	.582	83
WE15	2.78	.782	83
WE16	2.92	.648	83
WE17	2.81	.594	83
WE18	3.13	.558	83

WE19	2.84	.634	83
WE20	3.07	.620	83
WE21	2.78	.766	83
WE22	2.58	.783	83
WE23	2.82	.628	83
WE24	2.81	.723	83
WE25	3.23	.611	83
WE26	2.96	.573	83
WE27	3.18	.497	83
WE28	3.29	.615	83
WE29	2.64	.725	83
WE30	2.39	.746	83
WE31	2.73	.543	83
WE32	3.12	.504	83
WE33	3.11	.414	83
WE34	2.45	.800	83
WE35	2.96	.633	83
WE36	2.54	.801	83
WE37	2.75	.746	83
WE38	2.88	.593	83
WE39	3.16	.594	83
WE40	2.61	.581	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	111.65	143.791	.391	.905
WE2	111.81	140.645	.469	.903
WE3	112.16	139.597	.449	.903
WE4	111.94	140.350	.524	.902
WE5	112.34	136.763	.490	.903
WE6	112.30	136.481	.613	.900
WE7	112.13	141.238	.460	.903
WE8	112.29	136.525	.574	.901
WE9	111.82	143.735	.314	.905
WE10	112.24	137.746	.392	.901
WE11	111.84	146.914	.365	.908

WE13	112.11	139.634	.547	.902
WE14	111.96	144.230	.361	.905
WE15	112.13	136.580	.604	.901
WE16	112.00	138.561	.606	.901
WE17	112.11	141.903	.422	.903
WE18	111.78	142.245	.426	.903
WE19	112.07	142.970	.320	.905
WE20	111.84	140.426	.504	.902
WE21	112.13	143.043	.351	.906
WE22	112.34	139.446	.442	.903
WE23	112.10	140.527	.491	.903
WE24	112.11	137.561	.598	.901
WE25	111.69	144.023	.361	.905
WE26	111.95	141.315	.483	.903
WE27	111.73	143.831	.347	.904
WE28	111.63	143.798	.374	.905
WE29	112.28	138.764	.523	.902
WE30	112.53	141.423	.352	.905
WE31	112.18	144.418	.369	.905
WE32	111.80	146.189	.346	.906
WE33	111.81	143.767	.432	.904
WE34	112.47	137.423	.542	.902
WE35	111.95	138.607	.618	.901
WE36	112.37	141.481	.320	.905
WE37	112.17	138.435	.526	.902
WE38	112.04	144.718	.321	.906
WE39	111.76	141.868	.424	.903
WE40	112.30	142.262	.406	.904

$$40 - 1 = 39 \times 4 = 39 \times 1/2 = 97,5$$



LAMPIRAN 6
UJI NORMALITAS DAN ANALISIS DESKRIPTIF

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		work engagement
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	108.54
	Std. Deviation	11.684
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.057
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
vigour	37.61	5.279	83
dedication	34.61	4.279	83
absortion	30.34	3.849	83

Correlation Matrix^{a,b}

		vigour	dedication	absortion
Correlation	vigour	1.000	1.000	.973
	dedication	1.000	1.000	.973
	absortion	.973	.973	1.000

- a. Determinant = .000
 b. This matrix is not positive definite.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.814
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	351.034
df	6
Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
vigour	1.000	.956
dedication	1.000	.906
absortion	1.000	.789

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Frequencies

Statistics

		vigour	dedication	absortion
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Mean		37.61	34.61	30.34
Std. Deviation		5.279	4.279	3.849
Variance		18.313	18.313	14.812
Range		18	18	17
Minimum		26	26	24
Maximum		44	44	41
Sum		2873	2873	2767
Percentiles	25	31.00	31.00	31.00
	50	35.00	35.00	34.00
	75	38.00	38.00	36.00

Frequency Table

		vigour			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	26	2	2.4	2.4	2.4
	27	2	2.4	2.4	4.8
	28	6	7.2	7.2	12.0
	29	2	2.4	2.4	14.5
	30	3	3.6	3.6	18.1
	31	7	8.4	8.4	26.5
	32	5	6.0	6.0	32.5
	33	5	6.0	6.0	38.6
	34	5	6.0	6.0	44.6
	35	8	9.6	9.6	54.2
	36	8	9.6	9.6	63.9
	37	8	9.6	9.6	73.5
	38	6	7.2	7.2	80.7
	39	5	6.0	6.0	86.7
	40	5	6.0	6.0	92.8
	41	3	3.6	3.6	96.4
	42	1	1.2	1.2	97.6
	43	1	1.2	1.2	98.8
	44	1	1.2	1.2	100.0
Total		83	100.0	100.0	

dedication					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	2	2.4	2.4	2.4
	27	2	2.4	2.4	4.8
	28	6	7.2	7.2	12.0
	29	2	2.4	2.4	14.5
	30	3	3.6	3.6	18.1
	31	7	8.4	8.4	26.5
	32	5	6.0	6.0	32.5
	33	5	6.0	6.0	38.6
	34	5	6.0	6.0	44.6
	35	8	9.6	9.6	54.2
	36	8	9.6	9.6	63.9
	37	8	9.6	9.6	73.5
	38	6	7.2	7.2	80.7
	39	5	6.0	6.0	86.7
	40	5	6.0	6.0	92.8
	41	3	3.6	3.6	96.4
	42	1	1.2	1.2	97.6
	43	1	1.2	1.2	98.8
	44	1	1.2	1.2	100.0
Total		83	100.0	100.0	

absortion					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	2.4	2.4	2.4
	25	2	2.4	2.4	4.8
	26	3	3.6	3.6	8.4
	28	5	6.0	6.0	14.5
	29	1	1.2	1.2	15.7
	30	2	2.4	2.4	18.1
	31	8	9.6	9.6	27.7
	32	5	6.0	6.0	33.7
	33	7	8.4	8.4	42.2
	34	16	19.3	19.3	61.4
	35	8	9.6	9.6	71.1
	36	10	12.0	12.0	83.1
	37	5	6.0	6.0	89.2
	38	3	3.6	3.6	92.8
	39	2	2.4	2.4	95.2
	40	2	2.4	2.4	97.6
	41	2	2.4	2.4	100.0
Total		83	100.0	100.0	



LAMPIRAN 7
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 4264/FPSI/01.10/XI/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

15 November 2025

Yth. Bapak/Ibu Sekretaris Dewan
Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh
Tamiang
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Yasmine Ayundha Ghassani
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600084
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Work Engagement Pada Pegawai ASN Di Kantor DPRK Aceh Tamiang"** Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si**.

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

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

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





LAMPIRAN 8
SURAT SELESAI PENELITIAN

**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TAMIANG**
SEKRETARIAT DPRK
Jalan Ir. H. Juanda Telephone. (0641) 32183. Fax. (0641) 32183

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 800 / 2748

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RAHIMUDDIN AMIN, S.H
Jabatan : Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRK Aceh Tamiang

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : YASMINE AYUNDHA GHASSANI
NPM : 228600084
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di sekretariat DPRK Aceh Tamiang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Work Engagemen Pada Pegawai ASN di Kantor DPRK Aceh Tamiang”** mulai penelitian pada tanggal 19 November 2025 sampai selesai pada tanggal 27 November 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya, terimakasih.

Karang Baru, 27 November 2025
a.n SEKRETARIAT DPRK ACEH TAMIANG
Kabag Umum


RAHIMUDDIN AMIN, S.H
Pembina Tk.IV/d
NIP: 19701024 200504 1 001