

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI DINAS DUKCAPIL

SKRIPSI

OLEH :

YUDI ARVIYENDI
11561104075

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU

UIN SUSKA RIAU

2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :



Nama Mahasiswa : YUDI ARVIYENDI
NIM : 11561104075
Judul Skripsi : Hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari/ Tanggal : Jum'at/ 12 Juni 2020

TIM PENGUJI

 (.....)	<p>Ketua, Sri Wahyuni, MA., M.Psi., Psikolog NIP. 196907132003121004</p>
 (.....)	<p>Sekretaris, Rita Susanti, S.Psi., M.A NIP. 198203062009012006</p>
 (.....)	<p>Penguji I, H. Jhon Herwanto, M. Si NIP. 197010301999031004</p>
 (.....)	<p>Penguji II, Linda Aryani, M. Si NIP. 197402122007102002</p>

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukur dipanjatkan kepada ALLAH SWT karena karunia dan rahmatnyalah karya sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat beriring salam serta keselamatan selalu terlimpah kepada Rasulullah Muhammad SAW sebagai suri tauladan yang berakhlak mulia.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua Orangtuaku beserta orang-orang yang menyayangiku

Sebagai bukti bahwa mereka telah berhasil mendidik dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang sehingga menghantarku untuk mewujudkan cita-citaku.

Cintaku padamu takkan pernah hilang dari jiwa dan ragaku....

Teruntuk saudara-saudaraku

Terima kasih atas masukan dan motivasi yang telah menghantarkanku pada sebuah cita-cita dan masa depan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

*Barangsiapa melibatkan Allah swt dalam pekerjaan,
maka Allah swt akan terlibat dalam pekerjaannya.*

(Abu Bakar As-Shiddiq)

*Jika tolak ukur kesuksesan adalah pencapaian
target maka bekerjalah dengan keras, cerdas dan
ikhlas.*

(Yudi Arviyendi)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Dukcapil**”. Shalawat serta salam peneliti limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup di bawah naungan Islam. terselesaikannya skripsi ini tidak luput dari bantuan pihak luar, oleh karena itu, izinkanlah peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Mujahidin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Yasmarruddin Bardansyah, Lc. M.A, selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Zulhidah, M.pd, selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Nurhasnawati, M.pd, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Terimakasih kepada Ibu Liliza Agustin, S.Psi, M.si selaku penasehat akademik yang selalu sabar dalam menghadapi perilaku mahasiswanya, memberikan nasehat-nasehat yang baik tidak hanya dalam bidang

akademik dan juga selalu memotivasi agar menjadi individu yang lebih baik lagi.

5. Terimakasih tiada terhingga kepada Ibu Rita Susanti, S.Psi, M.A selaku pembimbing, terimakasih atas semua waktu, bimbingan dan pengarahan yang telah ibu berikan dengan ikhlas dan sabar dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
6. Terimakasih sebanyak-banyaknya kepada Bapak H. Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si selaku penguji I atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini.
7. Ibu Linda Aryani, M.Psi selaku Penguji II terimakasih atas masukan, pemikiran dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi kemajuan skripsi ini.
8. Terimakasih banyak kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberi bantuan, bimbingan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan dan untuk masa yang akan datang.
9. Terimakasih yang teramat banyak kepada Ayahanda Vivardi dan Ibunda Yenita Wirda tersayang yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, mendoakan keberhasilan anak-anaknya dan menjadi panutan dan motivasi dalam hidup peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Adikku Aulia Nevita dan Abangku Yogi Alviandry. Terimakasih atas semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada saya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Terimakasih untuk teman-teman kelas B angkatan 2015 yang telah memotivasi peneliti untuk semangat kuliah dan selalu mengingatkan selama masih di kampus.
12. Teman-teman satu angkatan 2015 terkhusus Feri, Muslim, Muda, Fatur, Yogi, Rifki, Beni, Awal, Arif Amin, Yoyok, Gita, Rahma, Yoga, Irfan, Ijul, Hasbi, Fajrul, Ilham, Irsyad dan teman-teman seangkatan yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.
13. Sahabat-sahabat organisasiku, Abang Raga, Abang imik, Abang Pablo, Abang Miardi, Abang Ezi, Abang Ipiet, Abang Totot, Abang Robby, Abang Hakim, Abang Azra, Abang Arul, Abang Kemas dan kawan kawan djuang yang tidak bisa disebutkan semuanya, terimakasih buat segala masukan dan ilmu serta pengalaman yang diberikan.
14. Pengurus PERSEPSI, KSMP dan Keluarga besar Alakadar *Percussion* serta seluruh keluarga besar mahasiswa UIN Suska Riau. Terima kasih atas kerjasama dan pengorbanannya selama ini. Jangan berhenti untuk mengasah bakat dan memberikan prestasi bagi kampus kita tercinta.
15. Adik-adik tingkat Imam, Panel, Aulia Pitaloka, Ade, Yanda, Aldi, Halim, Jainul, Ryan, Pecal dan banyak lagi yang lainnya yang selalu memberikan suport, agar penulis bisa cepat menyelesaikan skripsi ini.
16. Teruntuk seluruh responden, khususnya yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa bantuan dan kontribusi para responden penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar Fakultas Psikologi bagian Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan, dan yang lainnya.

Terimakasih telah memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah. Meskipun skripsi ini

dibuat dengan segenap daya dan upaya, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu dengan kelapangan hati penulis menerima kemungkinan adanya kritikan dan saran dari pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi civitas akademika Fakultas Psikologi serta bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juni 2020

Yudi Arviyendi

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Keaslian Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
1. Secara Teoritis	9
2. Secara Praktis	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	10
A. <i>Work Engagement</i>	10
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	10
2. Dimensi <i>Work Engagement</i>	12
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	13
B. <i>Psychological Capital</i>	15
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	15
2. Dimensi <i>Psychological Capital</i>	17
C. Kerangka Berpikir	19
D. Hipotesis	22
BAB III: METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian	23
B. Identifikasi Variabel Penelitian	23
C. Definisi Operasional	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. <i>Psychological Capital</i>	23
2. <i>Work Engagement</i>	24
D. Subjek Penelitian	24
E. Metode Pengumpulan Data	24
1. Skala <i>Psychological Capital</i>	25
2. Skala <i>Work Engagement</i>	26
F. Reliabilitas Dan Validitas	28
1. Reliabilitas	28
2. Validitas	29
3. Indeks Daya Beda Aitem	29
G. Teknik Analisa Data	34

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 35

A. Pelaksanaan Penelitian	35
B. Deskripsi Subjek	35
C. Hasil Uji Asumsi	36
1. Hasil Uji Normalitas	37
2. Hasil Uji Linearitas	38
3. Hasil Uji Hipotesis	39
D. Kategorisasi Data	39
E. Analisa Tambahan	43
1. Analisis Perbedaan Berdasarkan Usia	43
2. Analisis Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin	44
F. Pembahasan	44

BAB V : PENUTUP 48

A. Kesimpulan	48
B. Saran	48
1. Dinas Dukcapil	48
2. Peneliti Selanjutnya	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Penentuan Nilai Skala.....	25
Tabel 3.2	Blue Print Skala <i>Psychological Capital</i> Sebelum <i>Try Out</i>	25
Tabel 3.3	Penentuan Nilai Skala.....	27
Tabel 3.4	Blue Print Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum <i>Try Out</i>	27
Tabel 3.5	Blue Print Skala <i>Psychological Capital</i> Setelah <i>Try Out</i>	30
Tabel 3.6	Blue Print Skala <i>Work Engagement</i> Setelah <i>Try Out</i>	31
Tabel 3.7	Blue Print Skala <i>Psychological Capital</i> Untuk Penelitian.....	32
Tabel 3.8	Blue Print Skala <i>Work Engagement</i> Untuk Penelitian.....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Subjek Berdasarkan Tingkat Usia.....	36
Tabel 4.2	Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.3	Uji Linearitas.....	38
Tabel 4.4	Uji Hipotesis.....	39
Tabel 4.5	Gambaran Empirik dan Hipotetik Variabel <i>Psychological Capital</i>	40
Tabel 4.6	Kategorisasi <i>Psychological Capital</i> (X).....	41
Tabel 4.7	Gambaran Empirik dan Hipotetik Variabel <i>Work Engagement</i> (Y).....	42
Tabel 4.8	Kategorisasi <i>Work Engagement</i> (Y).....	42
Tabel 4.9	Uji Perbedaan Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.10	Uji Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	: Validasi Alat Ukur
Lampiran B	: Skala <i>Try Out</i>
Lampiran C	: Tabulasi Data Mentah <i>Try Out</i>
Lampiran D	: Uji Validitas Dan Reliabilitas
Lampiran E	: Tabulasi Data Mentah Penelitian
Lampiran F	: Uji Normalitas
Lampiran G	: Uji Linearitas
Lampiran H	: Uji Hipotesis
Lampiran I	: Surat-surat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI DINAS DUKCAPIL

Oleh:

Yudi Arviyendi

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Work engagement menjadi penentu dari pencapaian visi misi Instansi Pemerintah. Dengan *work engagement* yang tinggi pada pegawai maka pelayanan kepada masyarakat akan semakin membaik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada Pegawai Dinas Dukcapil. Penelitian dilakukan pada Pegawai Dinas Dukcapil Tanjung Jabung Barat dan Tanjung Jabung Timur dengan jumlah 143 pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini yaitu skala *psychological capital* (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) dan skala *work engagement* (Schaufeli, Salanova, Gon-Roma, & Bakker, 2002). Berdasarkan analisis menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,396 dengan taraf signifikansi 0,00 ($P \leq 0,01$). Sumbangsih efektif *psychological capital* terhadap *work engagement* sebesar (*R square*) 0,156. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada Pegawai Dinas Dukcapil. Artinya *psychological capital* dapat memprediksi naik dan turunnya *work engagement* Pegawai Dinas Dukcapil.

Kata-kunci: Work Engagement, Psychological Capital.

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL WITH WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEE SERVICES OF RESIDENTS AND CIVIL REGISTRATION

By:

Yudi Arviyendi

Faculty of Psychology, Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University

Abstract

The engagement of civil service officials and civil registration is the determinant of achieving the vision dan mission of government agencies. With high work engagement on employees, service to the community will improve. This study aims to empirically examine the relationship between psychological capital and work engagement among civil service officials. The study was conducted on employees of the West Java Tajung Jabung and East Tanjung Jabung regencies with a total of 143 employees by using techniques sensus sampling. The instruments used to measure the variables in this study are the Psychological Capital scale (*Luthans, Youssef & Avolio, 2007*) and the Work Engagement scale (*Schaufeli, Salanova, Gon-Roma, & Bakker, 2002*). Based on analyzed using product moment correlation techniques which showed a correlation coefficient of 0.396 at a significance level of 0.001 ($P \leq 0,01$). These results indicate that Psychological Capital can increase Work Engagement in the civil servants and civil registry officials. It means that work engagement on employees can be increased by upgrade psychological capital.

Keywords : *Work Engagement, Psychological Capital.*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu Instansi Pemerintah. Jika sumber daya manusia dalam Instansi Pemerintah produktif maka tujuan dari Instansi Pemerintah dalam menjalankan program kerja dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, Instansi Pemerintah harus melakukan *recruitment* secara tepat dan cermat untuk menyaring sumber daya manusia. Tidak hanya itu, Instansi Pemerintahan dituntut untuk memberikan perhatian khusus, memberikan kenyamanan, serta memastikan keamanan pegawai yang dimiliki selama bekerja, sehingga pegawai dapat merasa pekerjaan mereka sebagai salah satu pengalaman hidup yang menyenangkan.

Pegawai merupakan *resources* terpenting dalam proses pembangunan sebuah negara. Dewasa ini, pegawai juga menjadi salah satu aset Instansi Pemerintah yang perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu Instansi Pemerintah. Setiap instansi membutuhkan dukungan pegawai handal dan memiliki totalitas kerja yang dapat membantu instansi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan (Dessler, 2010).

Di sebuah Instansi Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat untuk

diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri. Pegawai dengan pekerjaannya di Instansi Pemerintah memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan (Bakker, 2011).

Dalam Instansi Pemerintah terdapat berbagai macam bidang pekerjaan, salah satunya adalah Dinas Penduduk dan Catatan Sipil (DUKCAPIL). Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah Instansi Pemerintah yang bertugas melayani masyarakat dalam hal pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, pengesahan anak dan pengakuan anak. Seperti yang tertuang dalam PP Nomor 37 tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 23 tahun 2006 tentang administrasi kependudukan pasal 27 ayat (1) “Dalam menyelenggarakan urusan Administrasi Kependudukan di Kabupaten/kota, dibentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai Instansi Pelaksana yang diatur dalam Peraturan Daerah” (Handyaningrat, 1996).

Instansi Pemerintah tidak lagi hanya mencari calon pegawai Dukcapil yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun instansi juga mencari calon pegawai yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terikat dan terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2007). Instansi Pemerintah juga membutuhkan pegawai yang *engage* dengan pekerjaannya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai dalam peran kerjanya di dalam suatu Instansi Pemerintah. Agustian (2012) menyebutkan bahwa pentingnya *work*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

engagement tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga Instansi Pemerintah.

Dengan adanya *work engagement* yang tinggi pada diri pegawai, maka akan muncul motivasi, memiliki komitmen, antusias, kompetensi, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. *Work engagement* yang tinggi pada pegawai akan memunculkan perasaan keberartian/keberadaan pegawai dalam suatu Instansi Pemerintah bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Instansi Pemerintah. Pegawai dengan *work engagement* yang tinggi maka akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada yang diharapkan.

Bakker, Arnold B., Simon L., Michael P (2011) menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa Instansi Pemerintah memberikan dukungan, melibatkan, dan memberikan iklim yang menantang, pegawai lebih cenderung untuk merespon dengan investasi waktu dan energi serta terlibat secara psikologis dalam pekerjaan tersebut. Rendahnya *work engagement* dapat merugikan instansi karena dapat menurunkan mutu serta reputasi. Lain halnya dengan pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi, maka pegawai akan bekerja dengan rajin dan semangat. Tingginya *work engagement* seperti inilah yang dapat memajukan instansi di masa depan sehingga dapat berjalan dengan tepat dalam tugasnya.

Pegawai yang *engage* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pegawai yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas yang merupakan bagian dari tugasnya, tetapi pegawai juga melakukan aktivitas yang dapat memajukan instansinya. Oleh karena itu, *work engagement* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Bakker dan Demerouti, 2008).

Work engagement merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan ke dalam konteks psikologi positif dalam memahami suatu fenomena Instansi Pemerintah. Dimasukkannya *work engagement* ke dalam komponen psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang pegawai untuk meningkatkan performa di tempat kerja (Schaufeli dan Bakker 2004). Bakker dan Demerouti (2008) juga menambahkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, karena pegawai tersebut menikmati pekerjaan yang dilaksanakan.

Work engagement menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales & Bakker (2002) adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya, yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pegawai Dukcapil yang memiliki *work engagement* yang tinggi ditandai dengan semangat dalam pelayanan administrasi, dapat bekerja menghadapi tantangan pembuatan ktp, kelahiran, dll serta serius dalam proses administrasi yang berkaitan dengan kependudukan dan catatan sipil.

Dalam realitanya ada juga pegawai Dukcapil yang memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini terindikasi dari wawancara pada tanggal 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

september dari bapak AZ sebagai kepala Dinas Penduduk dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan ES dan GR sebagai pegawai di Dinas Penduduk dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dalam wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ada indikasi *work engagement* yang belum berkembang pada pegawai Dukcapil. Schaufeli dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* tergambar dalam dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Vigor merupakan curahan energi untuk melakukan pekerjaannya yang terbaik dan adanya kegembiraan terhadap setiap pekerjaannya. Dari wawancara yang dilakukan peneliti, dimensi *vigor* yang rendah tergambar pada pegawai yang bermain *gadget* dan menonton televisi ketika banyak permintaan pembuatan kartu tanda penduduk. *Dedication* adalah suatu kondisi dimana pegawai merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, tantangan dan tidak menguntungkan diri sendiri. Dalam wawancara yang peneliti lakukan, diketahui bahwa ada pegawai yang melakukan pungutan liar dalam rangka memperoleh keuntungan pribadi. *Absorption* adalah suatu kondisi dimana pegawai selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap pekerjaan. Dalam wawancara yang peneliti lakukan diketahui bahwa sebagian pegawai asik bercerita ketika jam kerja dan bermain *gadget* sehingga tidak efektif dalam menyelesaikan pembuatan elektronik ktp.

Work engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *psychological capital*. Sweetman dan Luthans (2010) menyatakan bahwa karakteristik yang terdapat dalam *psychological capital* memiliki hubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

positif dengan keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. *Self efficacy*, *hope*, *optimisme*, dan *resiliency* memiliki peranan penting dalam mempengaruhi proses pendekatan dengan tugas-tugas karyawan.

Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh dengan *work engagement*. Pada penelitian Rostiana dan Rihardja (2013) menemukan bahwa *psychological capital* dapat mempengaruhi *work engagement*. Dalam penelitian tersebut di jelaskan bahwa *psychological capital* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kebiasaan kerja pada pegawai. Suharianto dan Effendy (2015) juga menemukan hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Keadaan mental positif mendorong pegawai untuk terikat dengan pekerjaannya. Selanjutnya penelitian yang sama dilakukan oleh Daniswara (2012), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* maka makin tinggi pula keterikatan kerja pada pegawai.

Nugroho, dkk (2013) menambahkan bahwa *psychological capital* pada pegawai akan menimbulkan perilaku sikap percaya diri, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa sehingga apapun masalah yang muncul dalam perkerjaan dapat diatasi oleh pegawai. Dengan adanya sikap tersebut maka akan mendorong pegawai untuk memiliki semangat dalam bekerja yang tercermin dalam *work engagement*.

Dengan adanya sikap *psychological capital* maka pegawai akan memiliki empat poin sikap *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Ketika bergabung menjadi satu keempat poin tersebut memiliki hubungan positif dengan perilaku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Instansi Pemerintah yang baik. Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) *psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh: (1) adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses masa sekarang dan menantang; (2) atribusi yang positif (*optimism*) tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang; (3) persistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan; dan (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji guna mengetahui hubungan antara *psychological Capital* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Dukcapil. Untuk itu peneliti akan menelaah penelitian dengan judul “Hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai Dukcapil”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : Apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai Dukcapil ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai Dukcapil.

D. Keaslian penelitian

Penelitian sebelumnya tentang *work engagement* dilakukan oleh Nugroho, Dkk (2013) dengan judul hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai PT. Bank Mega Regional Area Semarang. Kesamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas hubungan *psychological capital* dengan *work engagement*. Perbedaannya terletak pada subjek penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Dkk (2013) menggunakan subjek pegawai PT. Bank Mega Regional. Penelitian lain tentang *work engagement* dilakukan oleh Imawati dan Amalia (2011) dengan judul pengaruh budaya Instansi Pemerintah dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai. persamaannya sama-sama membahas *work engagement* sementara perbedaannya terletak pada variabel yang lain.

Pada penelitian Rostiana dan Rihardja (2013), juga menemukan hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* adapun judul penelitian tersebut adalah *the influence of psychological capital to work engagement and organizational citizenship behavior*. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada variabel terikat yaitu *work engagement*. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada subjek penelitian.

Penelitian Suharianto dan Effendy (2015) dengan judul Pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya juga menemukan hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Persamaan penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah sama-sama meneliti *work engagement*. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada subjek yaitu dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Sebaliknya penelitian tentang *psychological capital* dan *work engagement* juga dilakukan oleh Daniswara (2012) dengan judul hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada perawat. Perbedaan terletak pada subjek penelitian, dimana dalam penelitian Daniswara (2012) menggunakan subjek perawat.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teori

- a. Penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang Psikologi Industri dan Instansi Pemerintah, dimana hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang memberikan informasi, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hal yang sama.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu khususnya Psikologi Industri dan Instansi Pemerintah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi Dinas Penduduk dan Catatan Sipil Kabupaten Jabung Barat dan Jabung Timur dalam mengelola sumber daya manusia, berkaitan dengan upaya meningkatkan *psychological capital* dan *work engagement* dalam diri pegawai Dinas Penduduk dan Catatan Sipil Kabupaten Jabung Barat dan Jabung Timur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II**TINJAUAN PUSTAKA****A. *Work Engagement*****1. Pengertian *Work Engagement***

Work engagement atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *engagement* tinggi adalah pegawai yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan *antusiasme* pegawai dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen Instansi Pemerintah (Saks, 2006).

Robbins (2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang pegawai dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya. Pegawai dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Work engagement* lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi dimensi kognitif dan afektif yang tidak fokus pada

objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu. Schaufeli dkk, (2008) memberikan batasan mengenai *work engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen. Kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan.

Menurut Federman (2009), *work engagement* adalah derajat dimana seorang pegawai mampu berkomitmen pada suatu Instansi Pemerintah dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Lockwood (2005) dalam *Society for Human Resorce Management* (SHRM) memberi pengertian mengenai *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan Instansi Pemerintah baik secara emosional maupun secara intelektual. Sedangkan Wellins (2006) berpendapat bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan ketika manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas adalah *work engagement* merupakan perilaku pegawai dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara penuh baik secara fisik, fikiran, dan emosional.

2. Dimensi *Work Engagement*

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. *Absorption*

Dalam bekerja pegawai selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Lockwood (2007) *engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi Instansi Pemerintah, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. *Engagement* juga dipengaruhi karakteristik Instansi Pemerintah, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya.

Sweetman dan Luthans (2010) menyatakan bahwa karakteristik yang terdapat dalam *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. *Self efficacy*, *hope*, *optimisme*, dan *resiliency* memiliki peranan penting dalam mempengaruhi proses pendekatan dengan tugas-tugas karyawan. Bakker (2007) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yakni :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Job Resources*

Merujuk pada dimensi fisik, sosial, maupun Instansi Pemerintah dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk : mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh pegawai seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Pegawai yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan pegawai lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

Rostiana & Rihardja (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya hasil penelitian Suharianto dan Effendy (2015) juga menemukan hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Penelitian Erbasi dan Ozbek (2016), hasil penelitian ditemukan bahwa komponen harapan, daya tahan, dan optimisme yang merupakan aspek dari *psychological capital* menjadi signifikan untuk memprediksi keterlibatan kerja.

B. *Psychological Capital*

1. Pengertian *Psychological Capital*

Definisi *Psychological Capital* menurut Luthans, Youssef & Avolio, (2007) adalah :

“PsyCap is an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.”

Dimana dapat diartikan sebagai suatu keadaan perkembangan psikologi yang positif yang ada pada individu dengan dicirikan oleh: (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (*self efficacy*); (2) Membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang berhasil sekarang dan di masa depan; (3) Tekun menuju tujuan dan bila perlu mengarahkan kembali ke tujuan atau harapan (*hope*) agar berhasil; dan (4) ketika dilanda oleh masalah dan kesulitan, individu dapat mempertahankan dan bangkit kembali melampaui ketahanan semula untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

Keles (2011) menyatakan bahwa modal psikologis dapat didefinisikan sebagai pelengkap fitur pribadi dan organisasi yang dapat dikembangkan dan diarahkan. Modal psikologis juga merupakan aplikasi terukur yang dapat dikembangkan, dan dapat dikontrol secara efektif terkait dengan potensi dan kapasitas psikologis sumber daya manusia, sehingga mengakibatkan peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi. Luthans (2002) menyebutkan bahwa modal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

psikologis dapat didefinisikan sebagai struktur yang mencakup hasil positif baik di tingkat pribadi dan organisasi dan meningkatkan kinerja manusia. Selanjutnya Demir (2011) juga mengatakan modal psikologis seperti harapan, ketahanan, *self-efficacy*, dan *optimisme*. Modal psikologis dapat dikatakan kombinasi dari semua empat elemen dan seperti yang dikatakan Hughes bisa “Diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif” untuk meningkatkan kinerja.

Konsep Luthans, Youssef & Avolio, (2007) yang menjelaskan bahwa dengan cara menemukan ide kreatif dan inovatif dapat mengembangkan kemampuan manusia, sosial, dan kemampuan psikologi sumber daya manusia untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dimana *psychological capital* adalah orde positif yang lebih tinggi dan lebih mengacu pada diri individu itu sendiri sehingga dapat mengukur akan menjadi apa individu tersebut kedepannya.

Modal psikologis (*psychological capital*) merupakan salah satu pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan para praktisi dalam Instansi Pemerintah untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan dimana pendekatan psikologis negatif dirasakan terlalu membuat para pekerja hanya mencoba untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan melalui pendekatan psikologis negative tersebut hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek saja (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Seiring dengan perkembangan ilmu perilaku Instansi Pemerintah, maka para peneliti kemudian menemukan suatu pendekatan baru yang dapat meminimalisir kekurangan dari pendekatan psikologis negatif yaitu *positive organizational behavior* pada level individu. Modal psikologis (*psychological*

capital) merupakan bagian dari *positive organizational behavior* (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori *psychological capital* di atas adalah keadaan psikologis positif pada pegawai yang ditandai oleh keyakinan diri untuk berhasil, membuat atribusi positif tentang keberhasilan, tekun mencapai tujuan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

2. Dimensi *Psychological Capital*

Menurut Luthans, Youssef & Avolio, (2007) dalam *psychological capital* terdapat empat dimensi, yakni :

a. *Self efficacy*

Suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Orang yang memiliki *self efficacy* memiliki karakteristik :

1. Individu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit
2. Menerima tantangan secara senang dan terbuka
3. Memiliki motivasi diri yang tinggi
4. Melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah dibuat
5. Gigih saat menghadapi hambatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Optimisme

Suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi; serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja.

Penjelasan lebih lanjut mengenai orang optimis adalah orang yang akan beranggapan segala sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hal yang memang sengaja dilakukan dan berada dalam kontrol dirinya. Orang tersebut secara tidak langsung akan melihat segala suatu hal yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan apabila terjadi suatu hal yang negatif, maka akan terus bersikap positif dan percaya akan masa depannya. Pada orang yang pesimistis, tidak akan memiliki perhatian pada hal yang positif bahkan hanya akan terfokus dan beranggapan hal yang terjadi tersebut dikarenakan kesalahannya semata.

Seseorang yang optimis menjadi lebih realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan *optimisme* dalam *psychological capital* tidak hanya digambarkan sebagai perasaan positif dan egois tetapi menjadi suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk.

Hope

Suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) *agency/willpower* (kekuatan keinginan) komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2) *pathways/waypower* (perencanaan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan.

Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *hope* pada diri seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah *goal-setting*. Seseorang perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya sehingga ia tahu apa yang dituju dan cara yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Selain itu, orang tersebut perlu melakukan *stepping* untuk meningkatkan *hope* dalam dirinya. *Stepping* itu sendiri merupakan suatu cara untuk menjabarkan setiap langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Hal terakhir yang dapat meningkatkan *hope* adalah *reward*. *Reward* mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga akan termotivasi untuk bekerja.

d. *Resiliency*

Resiliensi bisa didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Seseorang yang memiliki kemampuan resiliensi yang tinggi mampu untuk belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi.

C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini, *psychological capital* dikaji berdasarkan teori Luthans, Youssef & Avolio, (2007). Sedangkan *work engagement* dikaji berdasarkan teori Schaufeli, Salanova, Roma. Gonzales, & Bakker, (2002). Kedua teori tersebut menjadi landasan utama peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Work engagement menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh Instansi Pemerintah di Pemerintahan. Banyak kalangan berpendapat bahwa *work*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

engagement harus menjadi perhatian serius oleh negara agar pemerintah dapat berkembang dari dampak globalisasi saat ini. *Work engagement* (keterikatan kerja) adalah keterlibatan pegawai dalam meraih visi misi pemerintah. Hal ini merupakan perilaku positif yang ditunjukkan pegawai untuk pemerintah. *Engagement* di tempat kerja dikonsepsikan oleh May, dkk (2004) sebagai pemanfaatan anggota internal Instansi Pemerintah ke dalam peran kerja mereka. Dalam *engagement*, seseorang bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional di dalam kinerjanya.

Work engagement yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. *Work engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam Instansi Pemerintah atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau Instansi Pemerintah.

Robbins (2003) menjelaskan pegawai dikatakan memiliki *work engagement* yang tinggi dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk Instansi Pemerintah. Pegawai dengan *work engagement* yang tinggi akan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan peduli dengan jenis kerja itu.

Work engagement dipengaruhi oleh *psychological capital*, dengan *psychological capital* yang tinggi maka pegawai akan memiliki sikap positif, kepercayaan diri yang tinggi, memiliki sikap optimisme, motivasi yang tinggi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan untuk bangkit kembali jika mengalami kesulitan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan Nugroho, dkk (2013) yang menjelaskan bahwa *psychological capital* pada pegawai akan menimbulkan perilaku sikap percaya diri, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa sehingga apapun masalah yang muncul dalam pekerjaan dapat diatasi oleh pegawai. Dengan adanya sikap tersebut maka akan mendorong pegawai untuk memiliki semangat dalam bekerja yang tercermin dalam *work engagement*.

Dengan adanya sikap *Psychological capital* maka pegawai akan memiliki empat poin sikap *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Ketika bergabung menjadi satu keempat poin tersebut memiliki hubungan positif dengan perilaku Instansi Pemerintah yang baik. Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) *Psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, dicirikan dengan adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam melakukan tindakan untuk mencapai sukses dengan atribusi yang positif (*optimism*) tentang sukses itu sendiri, yang mana sikap tersebut akan menunjukkan persistensi dalam mencapai sukses dengan kemampuan dan harapan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan dan ketika individu menghadapi masalah dan kesulitan, maka individu mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* akan mencerminkan kepercayaan diri yang tinggi, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa sehingga akan berdampak pada *work engagement* pada pegawai Dinas Dukcapil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

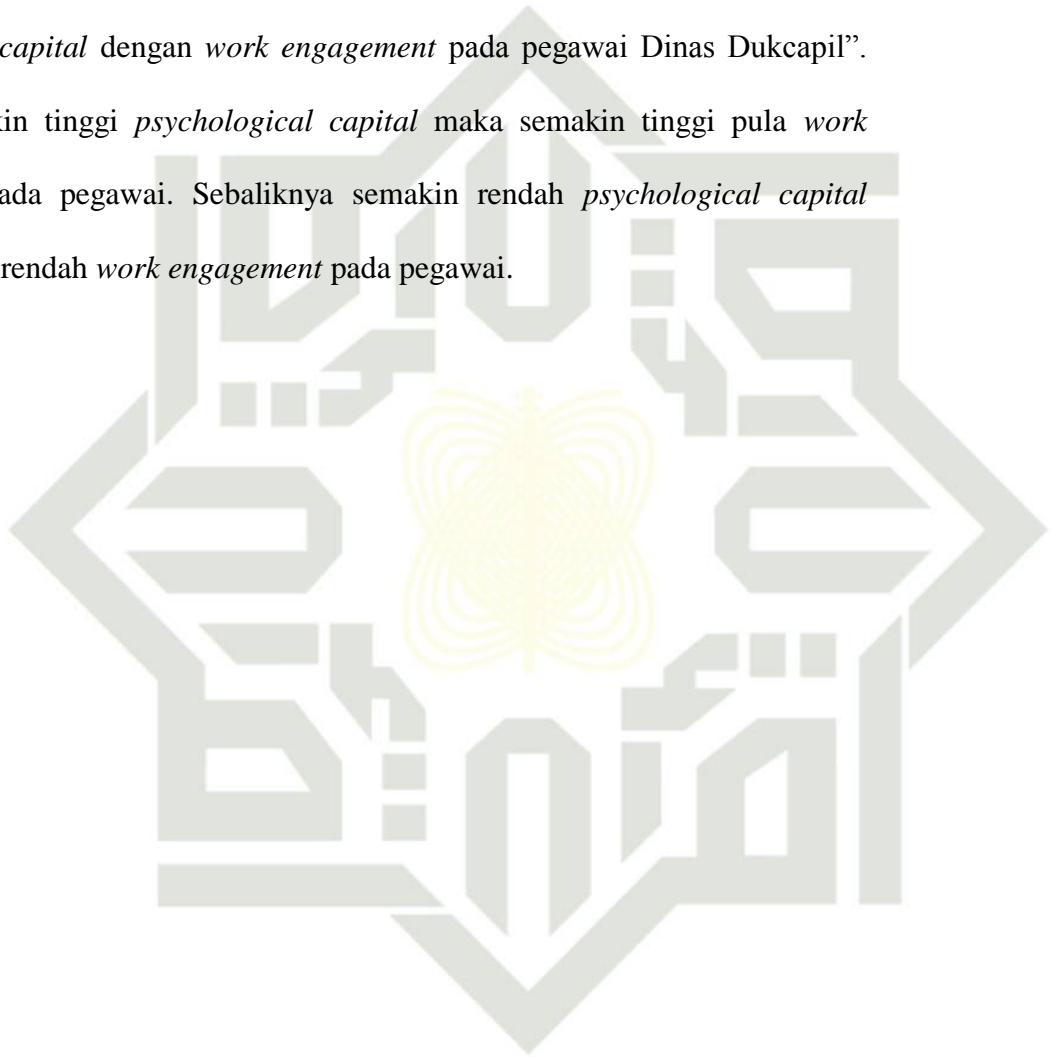
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : ”terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Dukcapil”. Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement* pada pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian *korelasional*. Tujuan penelitian *korelasional* menurut Azwar (2010) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Penduduk dan Catatan Sipil.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *psychological capital* sebagai variabel X dan *work engagement* sebagai variabel Y, dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel bebas (X) : *Psychological Capital*

Variabel terikat (Y) : *Work Engagement*

C. Definisi Operasional

1. *Psychological Capital*

Psychological capital adalah keadaan perkembangan psikologis pegawai Dinkapil yang ditandai dengan keyakinan diri untuk berhasil, membuat rancangan tentang keberhasilan, tekun mencapai tujuan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan. Adapun dimensi dari *psychological capital* menurut Luthans, Youssef & Avolio, (2007) adalah *self-efficacy, hope, optimism, dan resiliency*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Work engagement*

Work engagement adalah perilaku keterlibatan pegawai secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaan di Dinas Penduduk dan Catatan Sipil. Adapun dimensi dari *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gon-Roma, & Bakker, (2002) adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

D. Subjek Penelitian

Menurut Arikunto (2002) apabila subjek atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pandangan para ahli di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan Dinas Dukcapil Kabupaten Tanjung Jabung Timur untuk menjadi subjek penelitian, sehingga jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 143 pegawai. Peneliti mengambil lebih dari 100 subjek penelitian agar tidak terlalu sedikit subjek yang diteliti.

Penelitian ini melakukan uji coba terpakai pada angket. Uji coba terpakai merupakan uji coba yang hasilnya sekaligus dapat digunakan sebagai data penelitian (Hadi, 2005). Peneliti menggunakan uji coba terpakai karena keterbatasan akses izin kepada Dinas Dukcapil yang lainnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2010) metode atau tehnik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Azwar (2010) adalah

jumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala *psychological capital* dan skala *work engagement*.

1. Skala *Psychological Capital*

Skala yang digunakan merupakan skala penelitian Daniswara (2012) yang dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian dengan reliabilitas sebesar 0,822. Skala ini mengacu pada teori Luthans, Youssef & Avolio, (2007). Skala ini disusun dengan model skala *likert* dalam bentuk empat alternatif jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4, ketentuan pemberian nilai memiliki ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Penentuan Nilai Skala

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Berikut ini merupakan *Blue Print* skala *psychological capital questionnaire*

(PSQ) dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
***Blue Print* Skala *Psychological Capital* sebelum Try Out**

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	<i>Self-efficacy</i>	1) Keyakinan atau kepercayaan diri mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi	1, 2, 3,	-	3

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
3.	Hope	2) Melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan.	4, 5, 6	-	3
		1) Memiliki <i>goal-setting</i> dan melakukan <i>stepping</i> dalam dirinya.	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6
3.	Resiliency	1) Mampu bangkit kembali dalam kesulitan, kegagalan dan dapat meningkatkan tanggungjawab.	14, 15	13	3
		2) Mampu belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi.	16, 17, 18	-	3
4.	Optimism	1) Dapat menginterpretasikan kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri.	19, 21	20	3
		2) Menginterpretasikan kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri.	22, 24	23	3
Jumlah			21	3	24

2. Skala *Work Engagement*

Skala yang digunakan merupakan skala penelitian Perdana (2014) yang dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian dengan reliabilitas sebesar 0,957. Skala ini mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002). Skala ini disusun dengan model skala *likert* dalam

bertentuk empat alternatif jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4, ketentuan pemberian nilai memiliki ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Penentuan Nilai Skala

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Berikut ini *Blue Print* skala *work engagement* dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4
Blue Print Skala Work Engagement sebelum Try Out

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem	Jumlah
			<i>Favorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	1) Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1, 2, 3, 4	4
		2) Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	5, 6, 7, 8, 9	5
	<i>Dedication</i>	1) Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan antusiasme.	10,11, 12, 13, 14	5
		2) Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	15, 16, 17, 18	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem	Jumlah
			<i>Favorable</i>	
	<i>Absorption</i>	1) Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
		2) Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	25, 26, 27, 28, 29	5
Jumlah			29	29

F. Reliabilitas dan Validitas

1. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor eror dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2010).

Reliabilitas dinyatakan koefisien apabila angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka $r_{xx} = 1,00$ tidak pernah dapat dijumpai (Azwar, 2010). Penghitungan reliabilitas menggunakan program komputer *statistical product and service (SPSS) 17. For windows*.

Pada penelitian ini reliabilitas skala *Psychological Capital* adalah 0,892 dan *Work Engagement* adalah 0,878.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Validitas

Dalam psikodiagnostik, validitas seringkali dikonsepsikan sebagai sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2010). Untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu pengujian validitas. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2010). Pendapat professional dalam mengkaji validitas isi skala penelitian ini adalah pembimbing skripsi dan narasumber.

3. Indeks Daya Beda Aitem

Indek daya beda adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indek daya beda aitem merupakan konsistensi antara fungsi aitem dengan skala secara keseluruhan yang dikenal istilah konsistensi aitem-total (Azwar, 2010). Besarnya koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya beda aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Koefisien yang kecil mendekati angka 0 atau yang memiliki tanda negatif mengindikasikan bahwa aitem yang bersangkutan tidak memiliki daya beda. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan koefisien korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan $\geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi tersebut daya bedanya dianggap memuaskan. Namun apabila jumlah aitem ternyata masih tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria yaitu menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2010).

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala *psychological capital* yang dinyatakan baik berjumlah 22 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 2 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,314 sampai 0,651 dengan batas validasinya 0,30. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala *psychological capital* disajikan dalam table 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Blue Print Skala Psychological Capital setelah Try Out

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem			Jumlah
			F	Gugur	Uf Gugur	
1.	<i>Self- efficacy</i>	1) Keyakinan atau kepercayaan diri mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi	1, 2, 3,	-	-	3
		2) Melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan.	4, 5, 6	-	-	3
	<i>Hope</i>	1) Memiliki <i>goal-setting</i> dan melakukan <i>stepping</i> dalam dirinya.	7, 8, 9, 10, 12	11	-	6
	<i>Resiliency</i>	1) Mampu bangkit kembali dalam kesulitan, konflik, kegagalan dan dapat meningkatkan tanggungjawab.	14, 15	-	13	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem				Jumlah
			F	Gugur	Uf	Gugur	
4	Optimism	2) Mampu belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi	17, 18	16	-	-	3
		1) Dapat menginterpretasikan kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri,	19, 21	-	20	-	3
		2) Menginterpretasikan kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri	22, 24	-	23	-	3
Jumlah			19	2	3	24	

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala *work engagement* yang dinyatakan baik berjumlah 23 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 6 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,353 sampai 0,630. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala *work engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Blue Print Skala Work Engagement setelah Try Out

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
			Favorable	Gugur	
	Vigor	1) Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1, 2, 3, 4	-	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
			Favorable	Gugur	
2.	Dedication	2) Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	7, 8	5, 6, 9	5
		1) Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme.	10, 12, 13	11, 14	5
3.	Absorption	2) Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	15, 16, 17, 18	-	4
		1) Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja.	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6
		2) Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	25, 27, 28, 29	26	5
Jumlah			23	6	29

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem yang baik dan gugur, maka disusun *blue print* skala *psychological capital* yang akan digunakan untuk penelitian. Skala dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Blue Print Skala Psychological Capital untuk penelitian

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Self-efficacy	1) Keyakinan atau kepercayaan diri mengenai kemampuannya dalam motivasi.	1, 2, 3,	-	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
4.	<i>Hope</i>	2) Melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan.	4, 5, 6	-	3
		1) Memiliki <i>goal-setting</i> dan melakukan <i>stepping</i> dalam dirinya.	7, 8, 9, 10, 12	-	5
4.	<i>Resiliency</i>	1) Mampu bangkit kembali dalam kesulitan, kegagalan dan dapat meningkatkan tanggungjawab.	14, 15	13	3
		2) Mampu belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi.	17, 18	-	2
4.	<i>Optimism</i>	1) Dapat menginterpretasikan kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri,	19, 21	20	3
		2) Menginterpretasikan kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri	22, 16	11	3
Jumlah			19	3	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.8
Blue Print Skala Work Engagement untuk penelitian

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem <i>Favorable</i>	Jumlah
2.	Vigor	1) Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1, 2, 3, 4	4
		2) Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	7, 8	2
3.	Dedication	1) Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme,	7, 8, 9	3
		2) Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	10, 11, 12, 13	4
3.	Absorption	1) Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	14, 15, 16, 17, 18, 19	6
		2) Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	20, 21, 22, 23	4
Jumlah			23	23

G. Teknik Analisis data

Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas *psychological capital* (X) dengan *work engagement* (Y). Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program (*Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0 *for windows*).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai dinas dukcapil, artinya semakin tinggi *psychological capital*, maka akan semakin tinggi *work engagement* pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital*, maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada pegawai dinas dukcapil.

B. Saran

1. Dinas Dukcapil

Untuk meningkatkan *work engagement* pada pegawai Dinas Dukcapil, peneliti menyarankan kepada kepala Dinas Dukcapil untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Penghargaan tersebut dapat membentuk *psychological capital* yang tercermin dalam bentuk sikap kepercayaan diri (*self efficacy*), harapan yang baik (*hope*), optimis dan tidak mudah putus asa (*resiliency*) sehingga dapat meningkatkan *work engagement* pada pegawai Dinas Dukcapil.

Penelitian selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Ivan. Muhammad. (2015). Modul Pelatihan SPSS Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Agustian 2012. <http://aryginanjaresq.wordpress.com/2012/03/28/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan/> (desember 5, 2018).
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____ (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ (2010). *Reliabilitas & Validitas. Cetakan kelima*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, Arnold. Bastian., & Demerouti, Evangelia. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- _____ Simon L., Michael P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1), 4-28. Psychology Press.
- _____ Van Den Heuvel, M., Demerouti, Evangelia. & Schaufeli, Wilmar. B. 2007. *Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change*. In J.
- Daniswara, Aditya. (2012). Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Perawat. (*Skripsi*). Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Demir, K. (2011). Editorial: Positive Organizational Studies [Editorial: Positive Organizational Studies]. *Journal of Research in Educational Sciences*. Vol. 1 (2). Available: <http://ebad-jesr.com/>. Turkish
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Erbasi, Ali & Ozbek, Melih. Celil. (2016). Effect Psychological Capital On Work Engagement. *Australian Academy of Business and Economics Review* (AABER). Vol. 2, Issue 4.
- Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Hadi, Sutrisno. (2005). Aplikasi ilmu statistika di fakultas psikologi. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 20(3). 203-2229.
- Handayani, Soewarno. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPPE. Yogyakarta.
- Hurlock, Elizabeth. Bergner. (2003). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Imawati & Amalia. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 89, 189-206.
- Keles, N. H. 2011. Positive Organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. *Journal Academy of Management Executive*. Vol. 16 (1) :57-72
- Lockwood, Nancy. R. (2005), *Employee engagement*, SHRM Research Briefly Stated, diunduh dari www.shrm.org pada 4 desember 2018.
- _____ (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strtegic Role. *SHRM Research Quarterly*
- Mathans, Fred. (2002). Positive organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. *Journal Academy of management Executive*. Vol. 16 (1) :57-72
- _____ Youssef, Carolyne. M. & Avolio, Bruce. J (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. USA, Oxford University Press.
- May, Douglas., Gilson, Richard. L. & Harter, Lynn. M. (2004) The psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77, Hal. 11-37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ngroho, Mujiasih, dan Prihatsanti. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement Karyawan PT. Bank Mega Regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 12, No. 2, 193-202.

Robbins, Stephen. P., (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Rostiana dan Lihardja. (2013). *The Influence of psychological capital to work engagement and organizational citizenship behavior*. International conference on entrepreneurship and business management.

Perdana, Azra. (2014). Perbedaan *work engagement* antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada pegawai pt.sakti bangun kencana rayeuk. *skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Riau.

Saks, Alan. Michael. (2006), *Antecedents and consequences of employee engagement, 7 Journal of Managerial Psychology*. 21, 600-619.

Sarjono, Haryadi., dan Julianta, Winda. (2011). *SPSS Vs LISREL: Sebuah pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta

Schaufeli, Wilmer. B., Salanova, Marisa., Gonzalez- Roma, Vicente. & Bakker, Arnold. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

_____. Taris, Toon. W., & Van Rhenen, W. 2008. *Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three Of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well 19 Being?.Applied Psychology: An International Review*. Vol. 57, No 2 h. 173-203.

_____. Wilmar B., dan Bakker, Arnold B. 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25,293-315.

Schmidt, Ferguson. (2004). Workplace Well-Being in The Public Sector-A Review of The Literature and The Road A head. *Public Service Human Resources Management agency of Canada*. Ottawa: PSHRMA. (Online). (desember 8, 2018).

Sharianto dan Effendy. (2015). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*. Volume. 3 No. 2, Hal 23-34.

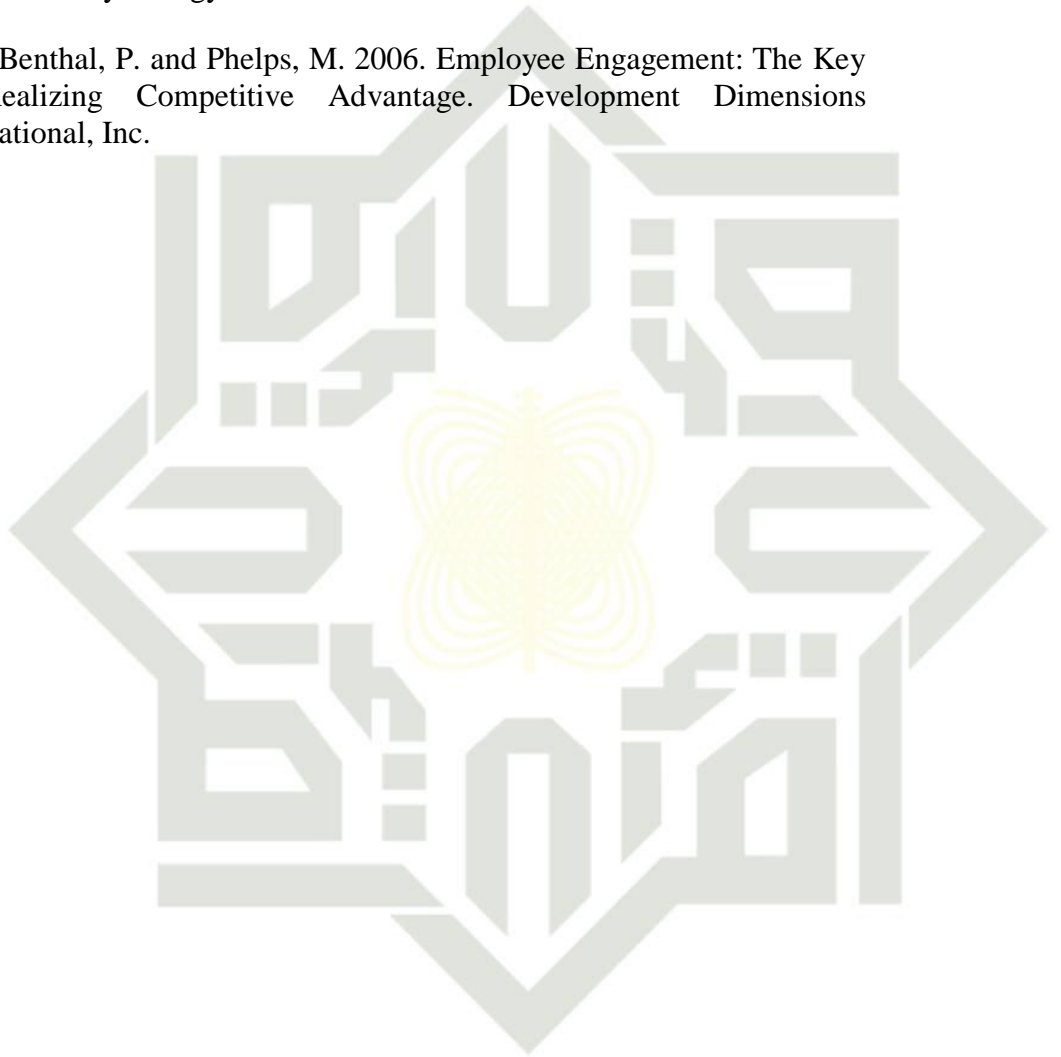


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sweetman, Davis dan luthans, Fred. 2010. *The Power of Positive Psychological Capital and Work Engagement*. Edited by Bakker dan Leiter, work engagement: A handbook of essential Theory and Research, pp: 54-68. New York: Psychology Press.

Wellins, R.S., Benthall, P. and Phelps, M. 2006. *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International, Inc.



UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN A

Validasi Alat Ukur

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

1. Definisi Operasional

Psychological capital adalah kondisi perkembangan psikologis pada pegawai dukcapil yang ditandai dengan keyakinan diri untuk berhasil, membuat rancangan tentang keberhasilan, tekun mencapai tujuan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

2. Skala yang digunakan

- Buat sendiri (-)
- Terjemahan (-)
- Modifikasi (✓)

3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *Psychological capital* berjumlah 24 aitem

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *Psychological capital* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- SS (Sangat Sesuai)
- S (Sesuai)
- TS (Tidak Sesuai)
- STS (Sangat Tidak Sesuai)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *psychological capital* yang dimiliki oleh pegawai dinas penduduk dan catatan sipil.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Saya akan merasa puas jika mendapat sanjungan.

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Self efficacy

Hope

Resiliency

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
1. keyakinan atau kepercayaan diri mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi.	1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja (F)	√			
	2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik (F)	√			
	3.	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja (F)	√			
2. Melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan.	4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja (F)	√			
	5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul (F)	√			
	6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya (F)	√			
1. Memiliki <i>goal-setting</i> , melakukan <i>stepping</i> dalam dirinya.	7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya (F)	√			
	8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja (F)	√			
	9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah (F)	√			
	10.	Saya merasa sukses dalam bekerja (F)	√			
	11.	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja (F)	√			
	12.	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi (F)	√			
1. Mampu bangkit kembali dalam kesulitan, konflik, kegagalan dan dapat meningkatkan tanggungjawab.	13.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya (UF)	√			
	14.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara (F)	√			
	15.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit (F)	√			
2. Mampu belajar dan berkembang dari tantangan yang	16.	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja (F)	√			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Optimism

dihadapi.	17.	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus (F)	√			
	18.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus (F)	√			
1. Dapat menginterpretasikan kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri.	19.	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya (F)	√			
	20.	Saya merasa gagal dalam berkerja di tempat kerja saya (UF)	√			
	21.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja (F)	√			
2. Menginterpretasikan kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri	22.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang (F)	√			
	23.	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil (UF)	√			
	24.	Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip "ada hikmah dibalik setiap masalah" (F)	√			

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :

.....

2. Bahasa :

.....

3. Jumlah Item :

.....

.....

UIN SUSKA RIAU Pekanbaru, 2 April 2019
Validator

RITA SUSANTI, S.Psi., M.A
NIP. 1984101120111012016

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *WORK ENGAGEMENT*

1. Definisi Operasional

Work engagement adalah perilaku keterlibatan pegawai secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaan di Dinas Penduduk dan Catatan Sipil.

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Adaptasi (-)
- c. Modifikasi (√)

3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *work engagement* berjumlah 29 aitem

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *work engagement* terdiri alternatif jawaban, yaitu :

- a. SS (Sangat Sesuai)
- b. S (Sesuai)
- c. TS (Tidak Sesuai)
- d. STS (Sangat Tidak Sesuai)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai dinas penduduk dan catatan sipil.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Saya akan merasa puas jika mendapat sanjungan.

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Vigor

Dedication

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Vigor	1. Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya (F)	√			
		2	Saya merasa kuat saat bekerja (F)	√			
		3	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja (F)	√			
		4	Saya bersemangat ketika atasan memberikan perintah kepada saya. (F)	√			
	2. Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	5	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan saya sesuai dengan perintah atasan saya (F)	√			
		6	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan (F)	√			
		7	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun dinas pemerintah memberikan waktu untuk beristirahat (F)	√			
		8	Saya merasa tabah dan sabar dalam berkerja (F)	√			
		9	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama (F)	√			
Dedication	1. Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaa n antusiasme.	10	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti (F)	√			
		11	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya (F)	√			
		12	Saya senang dan bangga dalam berkerja di dinas Dukcapil (F)	√			
		13	Saya bangga terhadap pekerjaan saya (F)	√			
	14	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya (F)	√				
	2. Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	15	Bagi saya, pekerjaan saya menantang (F)	√			
		16	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya (F)	√			
17		Saya bekerja secara sungguh-sungguh demi kemajuan instansi	√				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Absorption

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		pemerintah (F)				
	18	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan jelas (F)	√			
1. Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja.	19	Saat berkerja saya sering lupa waktu karena saya menikmati pekerjaan (F)	√			
	20	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya. (F)	√			
	21	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens (F)	√			
	22	Saya asyik dengan pekerjaan saya (F)	√			
	23	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu (F)	√			
	24	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya (F)	√			
	25	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya. (F)	√			
2. Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	26	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh. (F)	√			
	27	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain (F)	√			
	28	Saya larut dalam pekerjaan saya yang saya kerjakan (F)	√			
	29	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di dinas dukcapil ini sangat mengasyikkan (F)	√			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. **Isi (kesesuaian dengan Indikator) :**

.....

2. **Bahasa :**

.....

3. **Jumlah Item :**

.....

Pekanbaru, 2 April 2019
 Validator

RITA SUSANTI, S.Psi., M.A
NIP. 198410112011012016

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

1. Definisi Operasional

Psychological capital adalah kondisi perkembangan psikologis pada pegawai dukcapil yang ditandai dengan keyakinan diri untuk berhasil, membuat rancangan tentang keberhasilan, tekun mencapai tujuan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

2. Skala yang digunakan

- Buat sendiri (-)
- Terjemahan (-)
- Modifikasi (✓)

3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *Psychological capital* berjumlah 24 aitem

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *Psychological capital* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- SS (Sangat Sesuai)
- S (Sesuai)
- TS (Tidak Sesuai)
- STS (Sangat Tidak Sesuai)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *psychological capital* yang dimiliki oleh pegawai dinas penduduk dan catatan sipil.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Saya akan merasa puas jika mendapat sanjungan.

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Self efficacy

Hope

Resiliency

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
3. keyakinan atau kepercayaan diri mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi.	1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja (F)	√			
	2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik (F)	√			
	3.	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja (F)	√			
4. Melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan.	4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja (F)	√			
	5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul (F)	√			
	6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya (F)	√			
2. Memiliki <i>goal-setting</i> , melakukan <i>stepping</i> dalam dirinya.	7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya (F)	√			
	8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja (F)	√			
	9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah (F)	√			
	10.	Saya merasa sukses dalam bekerja (F)	√			
	11.	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja (F)	√			
	12.	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi (F)	√			
3. Mampu bangkit kembali dalam kesulitan, konflik, kegagalan dan dapat meningkatkan tanggungjawab.	13.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya (UF)	√			
	14.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara (F)	√			
	15.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit (F)	√			
4. Mampu belajar dan berkembang dari tantangan yang	16.	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja (F)	√			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Optimism

dihadapi.	17.	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus (F)	√			
	18.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus (F)	√			
3. Dapat menginterpretasikan kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri.	19.	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya (F)	√			
	20.	Saya merasa gagal dalam berkerja di tempat kerja saya (UF)	√			
	21.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja (F)	√			
4. Menginterpretasikan kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri	22.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang (F)	√			
	23.	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil (UF)	√			
	24.	Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip "ada hikmah dibalik setiap masalah" (F)	√			

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :

.....

2. Bahasa :

.....

3. Jumlah Item :

.....

.....

Pekanbaru, 15 Juli 2019
Validator

H. JHON HERWANTO, S.Psi., M.SI
NIP. 197010301999031004

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *WORK ENGAGEMENT*

1. Definisi Operasional

Work engagement adalah perilaku keterlibatan pegawai secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaan di Dinas Penduduk dan Catatan Sipil.

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Adaptasi (-)
- c. Modifikasi (√)

3. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *work engagement* berjumlah 29 aitem

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *work engagement* terdiri alternatif jawaban, yaitu :

- a. SS (Sangat Sesuai)
- b. S (Sesuai)
- c. TS (Tidak Sesuai)
- d. STS (Sangat Tidak Sesuai)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai dinas penduduk dan catatan sipil.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Saya akan merasa puas jika mendapat sanjungan.

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Vigor

Dedication

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Vigor	3. Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya (F)	√			
		2	Saya merasa kuat saat bekerja (F)	√			
		3	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja (F)	√			
		4	Saya bersemangat ketika atasan memberikan perintah kepada saya. (F)	√			
	4. Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	5	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan saya sesuai dengan perintah atasan saya (F)	√			
		6	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan (F)	√			
		7	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun dinas pemerintah memberikan waktu untuk beristirahat (F)	√			
		8	Saya merasa tabah dan sabar dalam berkerja (F)	√			
		9	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama (F)	√			
Dedication	3. Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaa n antusiasme.	10	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti (F)	√			
		11	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya (F)	√			
		12	Saya senang dan bangga dalam berkerja di dinas Dukcapil (F)	√			
		13	Saya bangga terhadap pekerjaan saya (F)	√			
	4. Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	14	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya (F)	√			
		15	Bagi saya, pekerjaan saya menantang (F)	√			
		16	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya (F)	√			
		17	Saya bekerja secara sungguh-sungguh demi kemajuan instansi	√			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Absorption

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		pemerintah (F)				
	18	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan jelas (F)	√			
3. Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja.	19	Saat berkerja saya sering lupa waktu karena saya menikmati pekerjaan (F)	√			
	20	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya. (F)	√			
	21	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens (F)	√			
	22	Saya asyik dengan pekerjaan saya (F)	√			
	23	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu (F)	√			
	24	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya (F)	√			
	4. Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	25	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya. (F)	√		
26		Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh. (F)	√			
27		Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain (F)	√			
28		Saya larut dalam pekerjaan saya yang saya kerjakan (F)	√			
29		Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di dinas dukcapil ini sangat mengasyikkan (F)	√			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

4. Isi (*kesesuaian dengan Indikator*) :

.....

.....

5. Bahasa :

.....

.....

6. Jumlah Item :

.....

.....

Pekanbaru, 15 Juli 2019
Validator

H. JHON HERWANTO, S.Psi., M.SI
NIP. 197010301999031004



LAMPIRAN B

Skala *Try Out*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Identitas Subjek

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin :

Petunjuk Mengerjakan Soal

Berikut ini akan disajikan sejumlah pernyataan kepada anda. Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut. Kemudian nyatakanlah apakah pernyataan itu sesuai dengan keadaan diri anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Adapun keterangan jawaban tersebut adalah:

- SS** : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda
- S** : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda
- TS** : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda
- STS** : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang **Berbeda**, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri anda, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah.

“Selamat Mengerjakan”

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang membaca buku sejarah	X			

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA I

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya				
	Saya merasa kuat saat bekerja				
	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja				
	Saya bersemangat ketika atasan memberikan perintah kepada saya				
	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan saya sesuai dengan perintah atasan saya				
	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan				
7	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun dinas pemerintah memberikan waktu untuk beristirahat				
8	Saya merasa tabah dan sabar dalam bekerja				
9	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama				
10	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
11	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya				
12	Saya senang dan bangga dalam berkerja di dinas Dukcapil				
13	Saya bangga terhadap pekerjaan saya				
14	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya				
15	Bagi saya, pekerjaan saya menantang				
16	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya				
17	Saya bekerja secara sungguh-sungguh demi kemajuan instansi pemerintah				
18	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan jelas				
19	Saat bekerja saya sering lupa waktu karena saya menikmati pekerjaan				
20	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya				
21	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens				
22	Saya asyik dengan pekerjaan saya				
23	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu				
24	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya				
25	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya.				
26	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh.				
27	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain.				
28	Saya larut dalam pekerjaan saya yang saya kerjakan				
29	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di dinas dukcapil ini sangat mengasyikkan				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja.				
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.				
3	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja.				
4	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja.				
5	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul.				
6	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya.				
7	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya.				
8	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja.				
9	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah.				
10	Saya merasa sukses dalam bekerja.				
11	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja.				
12	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi.				
13	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya				
14	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara.				
15	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit.				
16	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam bekerja.				
17	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus.				
18	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus.				
19	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya.				
20	Saya merasa gagal dalam berkerja di tempat kerja saya				
21	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja.				
22	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang.				
23	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil				
24	Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah”.				

**Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan
Terima Kasih**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN C

Tabulasi Data Mentah *Try Out*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**TABULASI DATA MENTAH TRY OUT
PSYCHOLOGICAL CAPITAL**

SUBJEK	NOMOR AITEM																							
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3		
2	4	4	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	4	1	1	3	2	4	3	3	3	1		
3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3		
4	4	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	3		
5	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	1	2	3	2	2	3	3	3	2		
6	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3		
7	4	3	4	4	1	4	4	3	1	3	1	2	4	3	2	3	1	3	3	4	3	2		
8	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3		
9	4	4	3	3	2	3	4	4	1	1	2	2	4	4	3	1	2	4	4	3	4	3		
10	3	3	4	2	2	2	3	4	1	4	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2		
11	2	2	3	4	2	4	2	1	1	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	4	4	1		
12	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
13	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3		

Diilindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

14	4	4	2	3	4	3	4	1	1	2	4	2	4	2	4	1	2	3	2	4	
15	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	1	4	2	4	2	4	2	4
16	4	4	3	4	1	4	4	3	2	4	1	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4
17	2	2	3	4	2	4	2	1	1	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4
18	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4
20	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3
21	4	4	4	3	1	3	4	3	1	4	1	2	4	1	3	4	1	4	4	3	4
22	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3
23	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	3	3	3	3	4
24	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
25	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
26	3	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3
27	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3
28	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3

29	3	4	2	3	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3
30	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	4	2	1	1	4	1	3	1	2
31	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
32	4	3	3	2	3	4	3	1	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
33	4	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	3
34	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
35	3	4	2	2	2	2	3	4	1	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3
36	4	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2
37	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
38	4	4	4	2	1	2	4	2	1	4	1	2	4	2	4	4	1	3	4	2	4
39	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
40	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
41	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4
42	2	3	4	3	4	2	3	1	4	3	2	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4
43	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3

44	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
45	1	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3
46	4	3	3	3	2	4	3	1	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3
47	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
48	4	3	4	4	2	4	4	3	1	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4
49	3	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4
50	1	4	2	3	4	3	1	1	3	4	4	2	1	1	2	4	4	4	4	2
51	4	3	1	3	1	3	4	1	3	2	1	2	4	2	2	2	1	4	2	3
52	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3
53	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2
54	4	1	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3
55	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2
56	3	2	2	1	2	3	2	4	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2
57	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2
58	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3

59	3	4	1	3	1	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3
60	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	2	4	2
61	4	4	3	1	1	1	4	4	1	3	1	2	4	4	3	3	1	4	3	1	3	2
62	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	1	4	2	3	4	3	4	3
63	4	3	2	4	2	4	4	2	1	4	2	2	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4
64	3	2	4	3	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
65	4	2	2	4	3	4	4	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3
66	4	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3
67	3	4	4	3	2	3	3	2	1	4	2	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4
68	3	2	1	4	1	4	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	4	2	4	2	2
69	3	3	3	1	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2
70	3	3	2	2	3	2	3	4	1	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	2	4	4
71	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	2	3	1	3	1
72	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
73	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

74	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
75	3	1	3	1	3	3	3	4	2	1	2	3	4	2	2	1	4	2	3	2	2	
76	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	
77	1	2	1	1	1	1	4	4	3	1	2	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	
78	4	3	2	2	2	4	4	1	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	
79	3	3	1	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	1	
80	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	
81	4	4	3	4	2	4	4	3	1	4	2	2	4	1	4	2	3	4	4	4	4	
82	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	
83	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	3	1	1	4	3	1	4	1	4
84	1	2	1	1	1	1	4	4	3	1	2	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	
85	3	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	
86	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
87	3	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	
88	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	

89	3	2	4	1	4	3	2	4	3	1	2	3	4	3	3	1	4	3	4	3	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
91	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
92	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3
93	4	4	4	3	1	3	4	1	4	3	1	2	4	4	3	3	1	4	3	3	3
94	4	2	2	2	1	2	4	3	3	4	1	2	4	4	4	4	1	4	4	2	4
95	4	3	3	3	1	3	4	4	1	3	1	2	4	3	3	3	1	3	3	3	1
96	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
98	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
99	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	2	4	1	4	4	1	4	4	4	3
100	4	2	2	1	2	4	2	3	2	1	2	4	3	2	2	1	4	2	2	2	1
101	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2
102	4	3	3	1	3	4	4	3	4	1	2	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3
103	4	4	3	3	2	3	4	4	1	4	2	2	4	1	4	4	2	3	4	3	4

104	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
105	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4
106	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4
107	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
108	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3
109	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2
110	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2
111	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
112	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
113	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2
114	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
115	3	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2
116	4	2	3	4	3	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
117	4	4	2	4	2	4	3	1	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3
118	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

119	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3
120	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	2	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3
121	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2
122	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	2	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3
123	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
124	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
125	3	3	2	4	1	4	3	2	4	3	1	2	3	4	3	3	1	4	3	4	3	4
126	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
127	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
128	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3
129	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
130	3	3	2	1	2	3	3	4	3	1	2	3	4	3	3	1	4	3	2	3	2	2
131	3	2	3	2	3	3	4	1	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3
132	4	2	3	3	3	4	4	1	4	3	2	4	1	1	4	3	4	1	3	4	4	4
133	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3

134	4	4	2	3	4	3	4	4	1	3	4	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4
135	3	3	3	2	3	2	3	4	1	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3
136	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4
137	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2
138	3	2	1	4	1	4	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	4	2	4	2	2
139	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2
140	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1
141	1	3	2	1	1	1	1	4	4	3	1	2	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3
142	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3
143	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

Dilindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 mengemukakan dan memperbahay sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

TABULASI DATA MENTAH TRYOUT WORK ENGAGEMENT																													
SUBJEK	NOMOR AITEM																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	3	3	3	3	1	1	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3
2	4	3	3	3	1	2	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	4	4	
3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	
4	3	3	3	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	4	4	
5	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	
6	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	
7	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	4	2	4	3	
8	2	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	
9	2	3	1	4	4	2	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	3	1	3	4	4	
10	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	1	4	2	4	2	3	4	
11	2	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	2	2	2	3	3	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	
13	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan umum.
 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan

14	4	2	4	2	4	1	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	1	1	2	3	4	3	4	1
15	4	2	3	1	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4
16	4	4	3	1	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3
17	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	1	1	4	4	2	4	2	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4
19	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	4	2	4
20	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4
21	3	4	3	1	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	3
22	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2
23	3	4	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	1	3	4	3
24	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2
25	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2
26	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	2	3	4	1	3	2	2	2	3	4
27	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	3

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 kutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 izin UIN Suska Riau

ciptanya milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan

29	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	1	4	2	4	2	3	3	
30	2	1	4	4	1	4	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	
31	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	
32	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	3	
33	3	2	4	3	2	4	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	1	2	2	1	2	4	3	
34	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	
35	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	1	3	2	4	2	3	4
36	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4	3	
37	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
38	1	4	4	4	2	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	
39	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	1	3	3	4	
40	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
41	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	
42	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	3
43	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	4	2	4	4	2

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 izin UIN Suska Riau

ciptanya milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan

44	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	4	3	4		
45	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	4	2	4	1	1		
46	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	1	3	4	4	4	3	3		
47	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	4	4	4	2		
48	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	3		
49	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4		
50	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	4	2	3	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1	
51	4	1	4	1	3	3	1	4	3	2	4	2	3	3	1	2	3	4	1	2	1	1	2	1	1	2	4	
52	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4
53	4	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
54	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	
55	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
56	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	1	4	2	4	2	3	3	3	2	
57	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	
58	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan dan memperbarik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

59	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	
60	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	2	1	4	3	3	2	3	3	4	3	
61	4	4	1	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	
62	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	
63	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	3	4	
64	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	
65	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	
66	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
67	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	
68	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	2
69	4	1	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	1	2	4	3	
70	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	3	3	
71	2	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	2	4	2	2	1	1	4	3	2	1	1	2	3	4	1	1	
72	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	
73	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	

Dilindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengantumkan dan menyebutkan sumber.
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan dan memperbarik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

74	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3			
75	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	1	4	1	3	3	2	1	2	2	3	3	4	4		
76	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	1	3	3	2	1	3	3	4	3		
77	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	1		
78	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4		
79	1	3	2	3	3	4	3	4	1	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3		
80	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	4	3	3		
81	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4		
82	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	
83	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	4	3	3		
84	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3		
85	4	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3
86	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
87	4	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3	
88	4	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	1	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 izin UIN Suska Riau

ciptanya milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan

89	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3			
90	1	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	2	2	3	4	4	1	4	4	2	1	3	2	3	3		
91	3	1	1	4	3	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4			
92	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	4		
93	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	1	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4		
94	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
95	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	4	3	4	4	1	3	4	3		
96	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4		
97	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2		
98	4	2	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	
99	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4		
100	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	4	3	2	4
101	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	
102	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	
103	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 kutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 izin UIN Suska Riau dan memperbarik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan

104	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
105	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	
106	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	
107	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
108	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	
109	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
110	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
111	1	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	
112	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	1	
113	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	
114	4	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	
115	2	3	3	3	4	3	1	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	1	2	2	4	2	3	2	2	3	4	2
116	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
117	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	1	4	4	2	1	3	2	3	3
118	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3

119	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
120	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	1	3	2	1	2	3	4	3
121	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
122	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	2	3
123	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4
124	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
125	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	4	4
126	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4
127	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
128	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2
129	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4
130	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4
131	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
132	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3
133	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4

134	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	
135	4	3	1	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	1	3	
136	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	
137	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	1	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	
138	4	2	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4
139	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
140	4	4	1	4	4	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
141	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2
142	4	2	3	4	4	3	4	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4
143	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2

State Islamic University of Sulta

Dilindungi Undang-Undang

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

LAMPIRAN D

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

A. *Psychological Capital*

1. Reliabilitas

Nilai reliabilitas pada skala *psychological capital* adalah 0,892 dari 22 aitem yang telah disediakan. Untuk lebih jelasnya dapat lihat pada table hasil *SPSS 1.7 for windows* sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	22

2. Validitas

Berdasarkan uji validitas diperoleh 2 aitem yang tidak mencapai nilai 0,30 dan dinyatakan gugur. Adapun aitem yang gugur yakni **aitem nomor 11, dan aitem nomor 16**. Aitem yang gugur dapat dilihat pada table berikut :

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63.7832	85.551	.571	.831
VAR00002	64.1049	88.390	.349	.838
VAR00003	63.7832	85.551	.571	.831
VAR00004	63.9091	88.168	.428	.836
VAR00005	64.3147	86.485	.449	.835
VAR00006	64.1329	86.933	.450	.835
VAR00007	64.6993	86.493	.392	.837

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00008	64.1399	86.994	.439	.835
VAR00009	63.8322	85.197	.557	.831
VAR00010	64.1329	87.158	.367	.838
VAR00011	64.8951	102.348	-.405	.872
VAR00012	64.0280	84.041	.640	.828
VAR00013	64.6993	86.493	.392	.837
VAR00014	64.1748	85.342	.507	.832
VAR00015	63.7832	85.551	.571	.831
VAR00016	64.3287	98.462	-.246	.864
VAR00017	64.1259	85.660	.503	.832
VAR00018	64.0280	84.041	.640	.828
VAR00019	64.6993	86.493	.392	.837
VAR00020	63.8951	89.095	.309	.840
VAR00021	64.0280	84.041	.640	.828
VAR00022	64.1329	86.933	.450	.835
VAR00023	64.0490	84.991	.566	.830
VAR00024	64.1748	86.427	.480	.833

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.1049	97.306	.580	.885
VAR00002	59.4266	100.176	.368	.890
VAR00003	59.1049	97.306	.580	.885
VAR00004	59.2308	100.024	.443	.889
VAR00005	59.6364	97.923	.480	.888
VAR00006	59.4545	98.827	.456	.888
VAR00007	60.0210	97.753	.431	.889
VAR00008	59.4615	98.926	.443	.889
VAR00009	59.1538	97.187	.550	.886
VAR00010	59.4545	99.193	.366	.891



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00012	59.3497	95.652	.651	.883
VAR00013	60.0210	97.753	.431	.889
VAR00014	59.4965	97.280	.504	.887
VAR00015	59.1049	97.306	.580	.885
VAR00017	59.4476	97.643	.499	.887
VAR00018	59.3497	95.652	.651	.883
VAR00019	60.0210	97.753	.431	.889
VAR00020	59.2168	101.143	.314	.892
VAR00021	59.3497	95.778	.643	.883
VAR00022	59.4545	98.827	.456	.888
VAR00023	59.3706	96.841	.566	.885
VAR00024	59.4965	98.294	.486	.887

B. WORK ENGAGEMENT

1. Reliabilitas

Nilai reliabilitas pada skala *work engagement* adalah 0,878 dari 29 aitem yang telah disediakan. Untuk lebih jelasnya dapat lihat pada table hasil *SPSS 1.7 for windows* sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	23

Validitas

Berdasarkan uji validitas diperoleh 6 aitem yang tidak mencapai nilai 0,30 dan dinyatakan gugur. Adapun aitem yang gugur yakni **aitem nomor 5,**



aitem nomor 6, aitem nomor 9, aitem nomor 11, aitem nomor 14, , dan aitem nomor 26. Aitem yang gugur dapat dilihat pada table berikut :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	82.9441	113.842	.368	.843
VAR00002	83.1608	112.770	.523	.839
VAR00003	83.2378	115.126	.340	.844
VAR00004	83.0769	114.452	.436	.841
VAR00005	83.0769	119.931	.078	.851
VAR00006	83.0070	115.218	.271	.846
VAR00007	83.2028	112.078	.499	.839
VAR00008	82.7483	115.359	.359	.843
VAR00009	83.6434	120.809	.011	.855
VAR00010	82.7413	112.376	.552	.838
VAR00011	83.1469	118.844	.152	.849
VAR00012	83.2378	112.859	.487	.839
VAR00013	82.9301	113.277	.492	.840
VAR00014	83.5874	120.343	.050	.852
VAR00015	82.9441	113.645	.437	.841
VAR00016	83.0979	112.793	.449	.840
VAR00017	83.1538	112.342	.446	.840
VAR00018	83.2238	112.020	.564	.837
VAR00019	83.3217	113.586	.432	.841
VAR00020	83.1259	111.702	.494	.839
VAR00021	83.4126	112.976	.364	.843
VAR00022	83.2378	113.436	.408	.842
VAR00023	83.6154	109.886	.429	.841
VAR00024	83.0559	109.293	.617	.835
VAR00025	83.0769	113.860	.365	.843
VAR00026	83.6434	120.809	.011	.855

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN E

Tabulasi Data Mentah Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABULASI DATA MENTAH PENELITIAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL																					
SUBJEK	NOMOR AITEM																				
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	
2	4	4	3	3	2	3	1	1	3	2	3	4	1	3	2	4	3	3	3	1	
3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	
4	4	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	
5	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	
6	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
7	4	3	4	4	1	4	4	3	3	1	3	4	2	3	1	3	3	4	3	2	
8	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
9	4	4	3	3	2	3	4	4	1	2	1	4	3	1	2	4	4	3	4	3	
10	3	3	4	2	2	2	3	4	4	2	1	3	2	4	2	3	4	2	4	2	
11	2	2	3	4	2	4	2	1	4	2	1	2	1	4	2	4	4	4	4	1	
12	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
13	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	

14	4	4	2	3	4	3	4	1	2	4	2	4	4	2	4	1	2	3	2	4
15	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4
16	4	4	3	4	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
17	2	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
18	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
20	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
21	4	4	4	3	1	3	4	3	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3
22	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
23	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
24	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2
25	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
26	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2
27	1	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2
28	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

29	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3
30	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	3	1	2
31	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
32	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
33	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	3
34	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
35	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
36	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2
37	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
38	4	4	4	2	1	2	4	2	4	1	4	4	4	4	1	3	4	2	4
39	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
40	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
41	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
42	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4
43	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3

44	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3
46	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
47	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
48	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
49	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
50	1	4	2	3	4	3	1	1	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4
51	4	3	1	3	1	3	4	1	2	1	2	4	2	2	1	4	2	3	2
52	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3
53	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
54	4	3	1	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4
55	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
56	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2
57	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2
58	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

59	3	4	1	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3
60	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2
61	4	3	1	1	1	4	4	3	1	3	4	3	3	1	4	3	1	3	2	
62	2	3	3	2	3	2	3	4	2	1	2	1	4	2	3	4	3	4	3	
63	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	1	4	1	4	2	3	4	4	4	
64	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
65	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
66	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	
67	3	4	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	
68	3	2	1	4	1	4	3	3	2	1	2	3	2	2	1	4	2	4	2	
69	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	
70	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	
71	2	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	
72	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
73	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

74	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
75	3	1	3	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	4	2	3	2	2
76	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1
77	1	2	1	1	1	1	4	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3
78	4	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3
79	3	3	1	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1
80	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4
81	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4
82	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
83	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	1	4	1	1	4	3	1	4	4
84	1	2	1	1	1	1	4	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3
85	3	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3
86	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
87	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2
88	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3

89	3	2	4	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4
90	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
91	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
92	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
93	4	4	4	3	1	3	4	1	3	1	3	4	3	3	1	4	3	3	3
94	4	2	2	2	1	2	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4
95	4	3	3	3	1	3	4	4	3	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3
96	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
98	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
99	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4
100	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	4	2	2	2	1
101	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
102	4	3	3	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	4	3	4
103	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4

ciptanya milik UIN SUSKA RIAU

Dilindungi Undang-Undang

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

104	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	
106	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	
107	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
108	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
109	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
110	3	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3
111	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
112	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
113	3	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3
114	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
115	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2
116	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
117	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3
118	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
120	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
122	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
123	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
124	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
125	3	3	2	4	1	4	3	2	3	1	3	3	3	1	4	3	4	3	4
126	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
127	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
129	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
130	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	3	2	3
131	3	2	3	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3
132	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	4	3	4	1	3	4
133	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3

134	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
135	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3
136	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4
137	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
138	3	2	1	4	1	4	3	3	2	1	2	3	2	2	1	4	2	4	2	2
139	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2
140	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1
141	1	3	2	1	1	1	1	4	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3
142	3	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3
143	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

TABULASI DATA MENTAH PENELITIAN																						
WORK ENGAGEMENT																						
SUBJEK	NOMOR AITEM																					
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	
2	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	1	1	1	3	3	3	4	4	
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	
4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	4	4	
5	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
7	1	2	3	1	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	
8	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	
9	2	3	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	1	1	3	3	4	4	
10	2	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	4	1	4	2	2	3	4	
11	2	1	4	2	4	4	4	1	2	2	3	3	4	4	2	1	1	4	4	4	4	
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	
13	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	

14	4	2	4	1	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	1	1	2	3	3	4	1	
15	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	
16	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	
17	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	1	1	4	4	4	2	1	
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	
19	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	2	4	
20	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	
21	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	
23	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	
24	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
25	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	
26	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	4	1	3	2	2	3	4
27	2	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 izin UIN Suska Riau dan memperbarik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

29	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	1	4	2	2	3	3
30	2	1	4	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1
31	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	
33	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3
34	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1
35	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	4	1	3	2	2	3	4
36	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3
37	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
38	1	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2
39	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4
40	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
41	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4
42	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	2	3	1	4	4	4	2	3
43	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	4	4	4	2

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 izin UIN Suska Riau

cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sulta

44	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	3	4		
45	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	4	4	1	1		
46	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	1	3	4	4	3	3		
47	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	4	4	2		
48	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3		
49	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4		
50	2	4	4	4	4	3	2	1	1	4	2	3	3	1	1	3	4	3	3	1	1	
51	4	1	3	3	4	2	4	3	3	1	2	3	4	1	2	1	1	2	1	2	4	
52	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
53	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3
54	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	3
55	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
56	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	1	4	2	4	2	3	3	2	2
57	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
58	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

Dilindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

59	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3		
60	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	3	2	3	4	3		
61	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
62	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4		
63	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	4	3	4		
64	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4		
65	2	3	3	4	4	4	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4		
66	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3		
67	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3		
68	4	2	2	2	4	4	1	3	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	
69	4	1	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	2	4	3	
70	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	
71	2	4	3	3	1	3	4	2	4	2	2	1	1	4	3	2	1	1	2	4	1	1
72	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4
73	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Dilindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengantumkan dan menyebutkan sumber.
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

74	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3
75	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	1	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4
76	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	1	3	3	2	1	3	4	3
77	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1
78	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
79	1	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3
80	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	4	3	3
81	3	4	3	4	4	3	4	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4
82	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3
83	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	4	3	3
84	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3
85	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
86	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
87	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 kutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 izin UIN Suska Riau dan memperbarik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

89	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3		
90	1	4	3	3	1	3	4	2	2	3	4	4	1	4	4	2	1	2	3	3		
91	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4		
92	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4		
93	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4		
94	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
95	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	4	3	4	4	3	4	3	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
97	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	
98	4	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	4
101	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3
102	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
103	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 izin UIN Suska Riau dan memperbarik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sulta

UIN SUSKA RIAU

104	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
105	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4
106	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
107	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
108	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4
109	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
110	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
111	1	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4
112	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1
113	4	2	2	4	4	2	4	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3
114	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
115	2	3	3	3	1	4	2	4	2	3	4	4	1	2	2	4	2	3	2	4
116	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
117	4	1	4	4	3	3	1	3	3	2	2	3	4	4	1	4	4	2	1	3
118	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3

119	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
120	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	1	2	4	4	3	
121	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3		
122	2	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	
123	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	
124	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
125	3	4	3	4	4	3	4	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	4	4	
126	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	
127	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
128	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2
129	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	
130	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4
131	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
132	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
133	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4

134	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
135	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3
136	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4
137	3	3	3	3	4	4	2	4	3	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
138	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
139	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
140	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2
142	4	2	3	3	4	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4
143	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2

State Islamic University of Sulta

cipta milik UIN Suska Riau

Dilindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan laporan, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan dan memperbarik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau



LAMPIRAN F

Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Uji Normalitas

Statistics

		Psycap	Workengage
N	Valid	143	143
	Missing	0	0
Skewness		.199	-.013
Std. Error of Skewness		.203	.203
Kurtosis		-.397	-.641
Std. Error of Kurtosis		.403	.403

Psycap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41.00	2	1.4	1.4	1.4
	42.00	1	.7	.7	2.1
	43.00	3	2.1	2.1	4.2
	44.00	2	1.4	1.4	5.6
	45.00	1	.7	.7	6.3
	48.00	1	.7	.7	7.0
	50.00	7	4.9	4.9	11.9
	51.00	4	2.8	2.8	14.7
	52.00	4	2.8	2.8	17.5
	53.00	5	3.5	3.5	21.0
	54.00	5	3.5	3.5	24.5
	55.00	4	2.8	2.8	27.3
	56.00	4	2.8	2.8	30.1
	57.00	3	2.1	2.1	32.2
	58.00	9	6.3	6.3	38.5
	59.00	7	4.9	4.9	43.4
	60.00	1	.7	.7	44.1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

61.00	8	5.6	5.6	49.7
62.00	7	4.9	4.9	54.5
63.00	5	3.5	3.5	58.0
64.00	6	4.2	4.2	62.2
65.00	3	2.1	2.1	64.3
66.00	3	2.1	2.1	66.4
67.00	2	1.4	1.4	67.8
68.00	6	4.2	4.2	72.0
69.00	8	5.6	5.6	77.6
70.00	2	1.4	1.4	79.0
71.00	3	2.1	2.1	81.1
72.00	2	1.4	1.4	82.5
73.00	4	2.8	2.8	85.3
74.00	2	1.4	1.4	86.7
76.00	5	3.5	3.5	90.2
77.00	1	.7	.7	90.9
78.00	1	.7	.7	91.6
79.00	3	2.1	2.1	93.7
80.00	2	1.4	1.4	95.1
81.00	1	.7	.7	95.8
83.00	2	1.4	1.4	97.2
84.00	2	1.4	1.4	98.6
85.00	1	.7	.7	99.3
87.00	1	.7	.7	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Workengage

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44.00	2	1.4	1.4	1.4
	48.00	2	1.4	1.4	2.8
	50.00	1	.7	.7	3.5
	53.00	1	.7	.7	4.2
	54.00	3	2.1	2.1	6.3
	55.00	1	.7	.7	7.0
	56.00	2	1.4	1.4	8.4
	57.00	4	2.8	2.8	11.2
	58.00	6	4.2	4.2	15.4
	59.00	4	2.8	2.8	18.2
	60.00	4	2.8	2.8	21.0
	61.00	4	2.8	2.8	23.8
	62.00	6	4.2	4.2	28.0
	63.00	5	3.5	3.5	31.5
	64.00	5	3.5	3.5	35.0
	65.00	7	4.9	4.9	39.9
	66.00	4	2.8	2.8	42.7
	67.00	7	4.9	4.9	47.6
	68.00	4	2.8	2.8	50.3
	69.00	3	2.1	2.1	52.4
	70.00	3	2.1	2.1	54.5
	71.00	5	3.5	3.5	58.0
	72.00	4	2.8	2.8	60.8
	73.00	4	2.8	2.8	63.6
	74.00	7	4.9	4.9	68.5
	75.00	2	1.4	1.4	69.9
	76.00	2	1.4	1.4	71.3



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

77.00	1	.7	.7	72.0
78.00	4	2.8	2.8	74.8
79.00	4	2.8	2.8	77.6
80.00	5	3.5	3.5	81.1
81.00	3	2.1	2.1	83.2
82.00	5	3.5	3.5	86.7
83.00	6	4.2	4.2	90.9
84.00	3	2.1	2.1	93.0
85.00	1	.7	.7	93.7
86.00	3	2.1	2.1	95.8
87.00	2	1.4	1.4	97.2
88.00	2	1.4	1.4	98.6
91.00	1	.7	.7	99.3
92.00	1	.7	.7	100.0
Total	143	100.0	100.0	

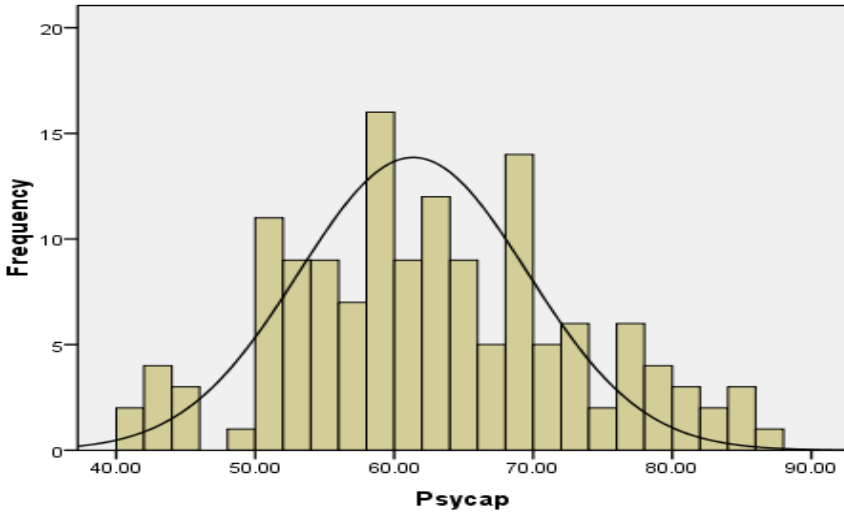
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

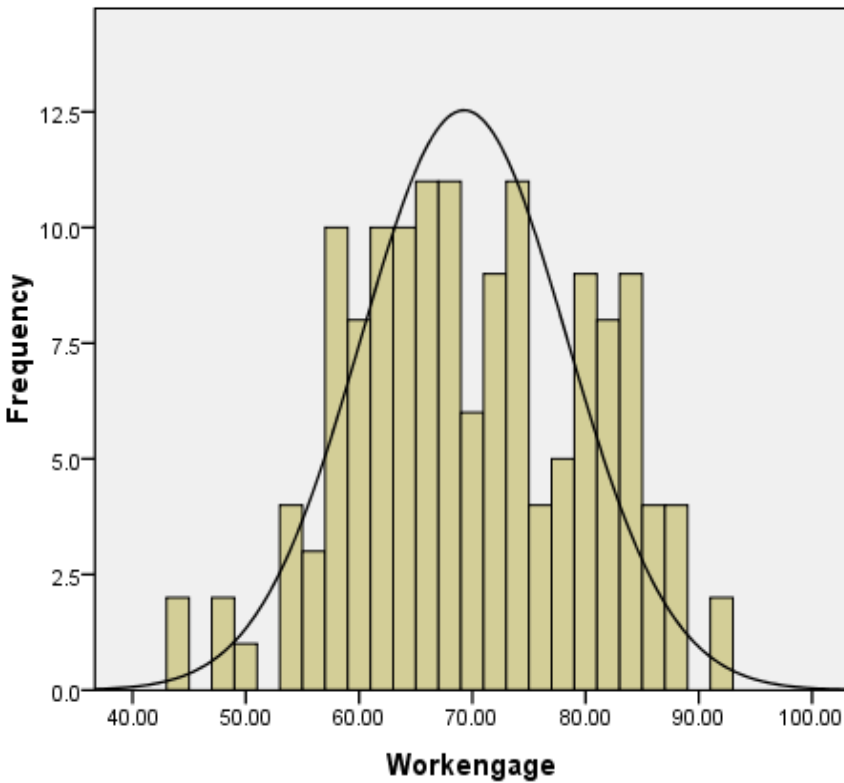
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Psycap



Mean =62.27
Std. Dev. =10.341
N =143

Workengage



Mean =69.48
Std. Dev. =10.442
N =143

LAMPIRAN G

Uji Linearitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Uji Lineritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workengage * Psycap	143	100.0%	0	.0%	143	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Workengage * Psycap	Between Groups (Combined)	6895.917	40	172.398	2.048	.002
	Linearity	2422.071	1	2422.071	28.775	.000
	Deviation from Linearity	4473.846	39	114.714	1.363	.111
	Within Groups	8585.748	102	84.174		
	Total	15481.664	142			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.156	.150	9.62399

a. Predictors: (Constant), psycap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN H

Uji Hipotesis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Psycap	143	46.00	41.00	87.00	62.2727	10.34080	106.932
Workengage	143	48.00	44.00	92.00	69.4755	10.44154	109.026
Valid N (listwise)	143						

Correlations

		Psycap	Workengage
Psycap	Pearson Correlation	1	.396**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	143	143
Workengage	Pearson Correlation	.396**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	143	143

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN I

Surat-Surat Penelitian

UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
 Jalan Kompleks Perkantoran Pemkab Tanjung Jabung Timur
 MUARA SABAK Kode Pos 36561

20 Agustus 2019

Nomor : 470/37a/DISDUKCAPIL/2019

Lampiran :-

Perihal : **Izin try out dan Penelitian**


Kepada
 Yth : Sdr. Dekan Fakultas Psikologi
 UIN Suska Riau
 di-
Pekan Baru

Berdasarkan surat saudara Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/2020/2019 tanggal 14 Agustus 2019 perihal mohon izin try out penelitian, maka kami dapat memberikan izin kepada mahasiswa a.n :

Nama : Yudi Arviyendi
 NIM : 11561104075
 Jurusan : Psikologi
 Semester : IX (Sembilan)

Untuk melaksanakan Try out serta Penelitian guna melengkapi data penyelesaian tugas akhir/ skripsi.
 Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


Kepala Dinas
 Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 Kabupaten Tanjung Jabung Timur



Arul. SH
 NRP: 196810182000121002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
 Jalan A. Madjid Brangas Nomor 38 Telp.(0742) 21841
 Kuala Tungkal

Nomor : 470/ 425/ Dukpil/2019
 Lampiran :
 Perihal : **izin try out dan Penelitian**

Kuala Tungkal, 19 Agustus 2019
 Kepada
 Yth : Sdr. Dekan Fakultas Psikologi
 UIN Suska Riau
 di –
Pekan Baru.


Berdasarkan surat saudara Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/2020/2019
 tanggal 14 Agustus 2019 perihal mohon izin try out penelitian, maka kami dapat
 memberikan izin kepada mahasiswa a.n :

N a m a : Yudi Arviyendi
 NIM : 11561104075
 Jurusan : psikologi
 Semester : IX (sembilan)

Untuk melaksanakan Try out serta Penelitian guna melengkapi data penyelesaian
 tugas akhir/ skripsi.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima
 kasih.

Kepala,
 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 Kabupaten Tanjung Jabung Barat


Dr. H. AZWAR, MM
 PEMBINA UTAMA MUDA
 NIP. 19621104 198903 1 005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yudi Arviyendi, Lahir di Payakumbuh, 01 Juli 1996 anak ke dua lahir dari tiga bersaudara dari Pasangan Vivardi Dan Yenita Wirda. Pada tahun 2003, penulis yang sering di sapa Yudi ini memulai pendidikan di SDIT Iaanatuth thalibin Perawang, pada tahun 2009 penulis menamatkan pendidikan sekolah dasarnya kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMPN 3 Tualang. Pada tahun 2012 penulis menyelesaikan pendidikan ditingkat menengah pertama kemudian melanjutkan pendidikan tingkat SMAN 3 Tualang dan menamatkan pendidikan tingkat SMA pada tahun 2015. Pada tahun 2015 Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dengan mengambil S1 di Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU melalui jalur Mandiri. Dan menyelesaikan Pendidikan S1 pada tahun 2020.

Selain menimba ilmu di Perguruan Tinggi, penulis aktif dalam berbagai organisasi internal dan eksternal kampus diantaranya:

1. Anggota HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) Cabang Pekanbaru, 2015 - Sampai Sekarang
2. Anggota UKMF Persepsi Fakultas Psikologi, Uin Suska Riau 2015
3. *Cordinator* Bidang Perkusi UKMF KSMP Fakultas Psikologi, Uin Suska Riau 2017
4. Ketua UKMF KSMP Fakultas Psikologi, Uin Suska Riau 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.