

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* ANTARA PNS DAN NON PNS**

**DI KOTA MAKASSAR**



**Diajukan Oleh:**

**Israyanti Rasiona**

**NIM : 4516091004**

**SKRIPSI**

**Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa  
Makassar  
2021**



**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* ANTARA  
PNS DAN NON PNS DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**

**Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar**

**Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:**

**ISRAYANTI RASIANA**

**NIM: 4516091004**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA**

**2021**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERBEDAAN WORK ENGAGEMENT ANTARA PNS DAN NON PNS  
DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

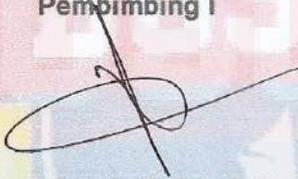
**ISRAYANTI RASIANA  
NIM 4516091004**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Maret 2021

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Sri Hayati S.Psi., M.Psi. Psikolog**  
NIDN: 0930058302

  
**Syahrul Alim S.Psi., M.A**  
NIDN: 0905118703

Mengetahui:

Dekan  
Fakultas Psikologi,

Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi

  
**Musawwir, S.Psi., M.Pd**  
NIDN: 0927128501

  
**Syahrul Alim S.Psi., M.A**  
NIDN: 0905118703

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN  
PERBEDAAN WORK ENGAGEMENT ANTARA PNS DAN NON PNS  
DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

ISRAYANTI RASIANA

4516091004

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji  
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Makassar, Maret tahun 2021

Pembimbing I



Sri Hayati S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0930058302

Pembimbing II



Syahrul Alim S.Psi., M.A  
NIDN: 0905118703

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : Israyanti Rasiana  
NIM : 4516091004  
Program Studi : Psikologi  
Judul : Perbedaan *Work Engagement* Antara PNS Dan Non PNS Di Kota Makassar

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Sri Hayati S.Psi., M.Psi, Psikolog (.....)
2. Syahrul Alim, S.Psi., M.A (.....)
3. Musawwir, S.Psi., M.Pd (.....)
4. Titin Florentina P, S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa Makassar



Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Perbedaan *Work Engagement* Antara PNS Dan Non PNS Di Kota Makassar” beserta isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung resiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian karya peneliti ini.

Makassar, 10 Maret 2021



Israyanti Rasiana

## PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Allah Subhanahu wata'la karena atas berkat dan rahmat dan hidayah-Nya, saya bisa menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik.

*Saya persembahkan karya ilmiah ini untuk:*

*Kedua orang tua tercinta, keluarga, dosen-dosen, sahabat dan teman-teman yang sangat saya sayangi, serta orang-orang yang memerlukan*

## **MOTTO**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

Qs. Al Insyirah

“Jika Memiliki Kesempatan Dan Kamu Masih Ragu Untuk Mengambilnya  
Maka Hitung 1 Sampai 3 Kemudian Ambillah Kesempatan Itu, Karena Hal  
Tersebut Belum Tentu Datang Lagi”

- Israyanti Rasiana

**BOSOWA**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan menyebut nama Allah Subhanahu wata'la yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang dan Segala Puji baginya yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan semua proses perkuliahan dan tugas akhir (skripsi). Shalawat serta salam juga tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Alhamdulillah terucap dari lisan ini, rasa syukur tiada hentinya karena dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, masukan, dan bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tubuh ini yang telah berjuang, bertahan, dan berdiri menghadapi setiap rintangan dunia ini. Terima kasih untuk diri saya, sudah mampu melawan ketidakberdayaan dan rasa malas setiap kali rasa itu muncul, terima kasih karena masih bertahan dan tetap bernafas sampai detik ini.
2. Kedua orang tua saya, mama dan bapak, memenuhi segala kebutuhan, dan selalu mendoakan tanpa henti. Terima kasih karena selalu memberikan segala fasilitas agar terpenuhi kebutuhan pendidikan saya, terima kasih telah menjadi motivator dan teman diskusi selama ini, terkhusus untuk mama terima kasih telah menemani saya begadang saat mengerjakan tugas akhir ini. Dan terima kasih telah membantu saya mencari subjek penelitian saya.
3. Ibu Minarni S.Psi., M.A, selaku dosen penasehat akademik yang tekah mendukung dan mengarahkan selama perkuliahan

4. Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing saya yang telah membimbing serta membantu saya selama proses penulisan skripsi dari awal hingga akhir. Terima kasih banyak ibu atas semua arahan, waktu, ilmu yang sudah ibu berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Syahrul Alim S.Psi., M.A selaku pembimbing saya, terima kasih atas bimbingan dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini. Terima kasih karena selalu memberikan saya saran dan banyak arahan maupun nasehat yang sangat bermanfaat bagi saya.
6. Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd., selaku dekan fakultas Psikologi dan penguji, terima kasih atas semua saran dan penilaian terhadap skripsi saya.
7. Ibu Titin Florentina P., S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji, terima kasih atas semua saran dan penilaian yang telah diberikan saya.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah ilmu yang sangat bermanfaat. Terima kasih karena telah mendidik saya dengan tulus dan sabar walaupun saya bukan mahasiswa yang pintar. Terima kasih atas segala jasa dan pengalaman yang diberikan selama perkuliahan ini, bahkan jika dituangkan ke dalam tulisan pun tidak akan cukup bagi untuk memberitahu rasa terima kasih ini.
9. Sahabat-sahabat *Till Jannah* atas segala bantuannya, saudari-saudari saya walaupun tidak sedarah, kak Zainab terima kasih atas dukungan, nasehat, ilmu, dan motivasinya, begitupun dengan kak Rani dan kak Rati. Terima kasih kak atas bantuannya. Si positif Alda dan Dani yang selalu memberi semangat dan masukan selama ini agar tidak bertindak tanpa

berpikir. 'Aina kecil yang selalu heboh, dan cia. Terima kasih teman-teman atas bantuannya selama ini semoga kita benar-benar disatukan di *Jannah-Nya*.

10. Terima Kasih banyak kepada ibu Jerni dan ibu Ira yang membantu saya dengan penuh kesabaran dalam membantu administrasi saya.

11. Teman-teman seperjuangan PSYSIXTION'16 yang tidak akan cukup jika saya sebutkan satu-satu kebaikannya, terima kasih atas semua kebersamaan dan kerja sama hingga saat ini.

12. Terima kasih untuk para responden saya dimanapun berada, terima kasih karena telah meluangkan waktunya untuk membantu saya. Semoga Allah membalas kebaikan kakak, bapak dan ibu sekalian, AAmmiiiiinnn. Terima Kasih juga untuk Bapak, Ibu, dan Kakak yang telah membantu saya meyebar skala dan bahkan membantu mendampingi beberapa subjek yang memiliki keterbatasan untuk mengisi skala sendiri, semoga Allah SWT selalu melindungi kalian dan kita semua dimanapun berada, AAmmiiinn.

Saya menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dari penyusunan skripsi ini, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya skripsi ini. Penulis berharap, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua orang.

Makassar, 10 Maret 2021

**Israyanti Rasiana**  
**Nim: 4516091004**

## ABSTRAK

### PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* ANTARA PNS DAN NON PNS DI KOTA MAKASSAR

Israyanti Rasiana

4516019004

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

[irasiana11@gmail.com](mailto:irasiana11@gmail.com)

*Work Engagement* yaitu keadaan positif, motivasi afektif pemenuhan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Pekerja yang terlibat terhadap pekerjaannya dicirikan dengan aktif dalam bekerja, percaya terhadap kemampuannya, menghasilkan sesuatu yang baik bagi sendiri dan organisasinya, memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi mereka, terkadang merasa lelah tapi puas, dan juga terlibat kegiatan di luar pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan *work engagement* antara PNS dan Non PNS di kota Makassar. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dibuat oleh schafeli dan bakker (2004). Subjek pada penelitian ini berjumlah 400 orang, yang terdiri dari 200 PNS dan 200 non PNS. Data penelitian ini dianalisis menggunakan teknik *independent t-test* dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan *work engagement* antara PNS dan Non PNS di kota Makassar. Adapun nilai mean pada PNS sebesar 133.49 dan nilai mean pada Non PNS 136.48. Berdasarkan dari nilai mean keduanya dapat diketahui bahwa non PNS memiliki *work engagement* lebih tinggi dari PNS.

**Kata Kunci:** *Work Engagement*, PNS dan Non PNS.

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoretis .....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
A. <i>Work Engagement</i> .....	10
1. Definisi <i>Work Engagement</i> .....	10
2. Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	13
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	15
4. Dampak-Dampak yang Ditimbulkan <i>Work Engagement</i> .....	17

5. Pengukuran <i>Work engagement</i> .....	18
B. PNS dan Non PNS .....	19
1. Definisi PNS dan Non PNS .....	19
C. Kerangka Penelitian .....	20
D. Hipotesis Penelitian .....	24
BAB III METODE PENELITIAN .....	25
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Variabel Penelitian .....	25
C. Definisi Variabel .....	26
1. Definisi Konseptual .....	26
2. Definisi Operasional .....	26
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	26
1. Populasi .....	26
2. Sampel .....	27
3. Teknik Sampling .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
1. Skala <i>Work Engagement</i> .....	29
F. Uji Instrumen .....	29
1. Uji Reliabilitas .....	31
G. Teknik Analisis Data .....	31
1. Analisis Deskriptif .....	32
2. Uji Asumsi .....	32
3. Uji Hipotesis .....	33
H. Jadwal Penelitian .....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	35
A. HASIL ANALISIS .....	35
1. Hasil Analisis Deskriptif .....	35
2. Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Skor <i>Work Engagemnet</i> .....	41
3. Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Skor <i>Work Engagemnet</i> PNS.....	43
4. Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Skor <i>Work Engagemnet</i> Non PNS	44
5. Hasil Uji Asumsi .....	45
6. Hasil Uji Hipotesis .....	46
B. PEMBAHASAN .....	47
1. Gambaran Umum <i>Work Engagement</i> .....	47
2. Gambaran <i>Work Engagement</i> Pada PNS .....	48
3. Gambaran <i>Work Engagement</i> Pada Non PNS.....	48
4. Perbedaan <i>Work Engagement</i> antara PNS dan Non PNS .....	50
C. Limitasi Penelitian .....	52
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....	54
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	55

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> .....	29
Tabel 3.2 Reliabilitas Skala <i>Work Engagement</i> .....	32
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian .....	34
Tabel 4.1. Hasil Deskriptif <i>Work Engagement</i> .....	41
Tabel 4.2. Kategori Penormaan <i>Work Engagement</i> .....	42
Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.4. Hasil Uji Homogenitas.....	46
Tabel 4.5. Hasil Uji Hipotesis .....	46

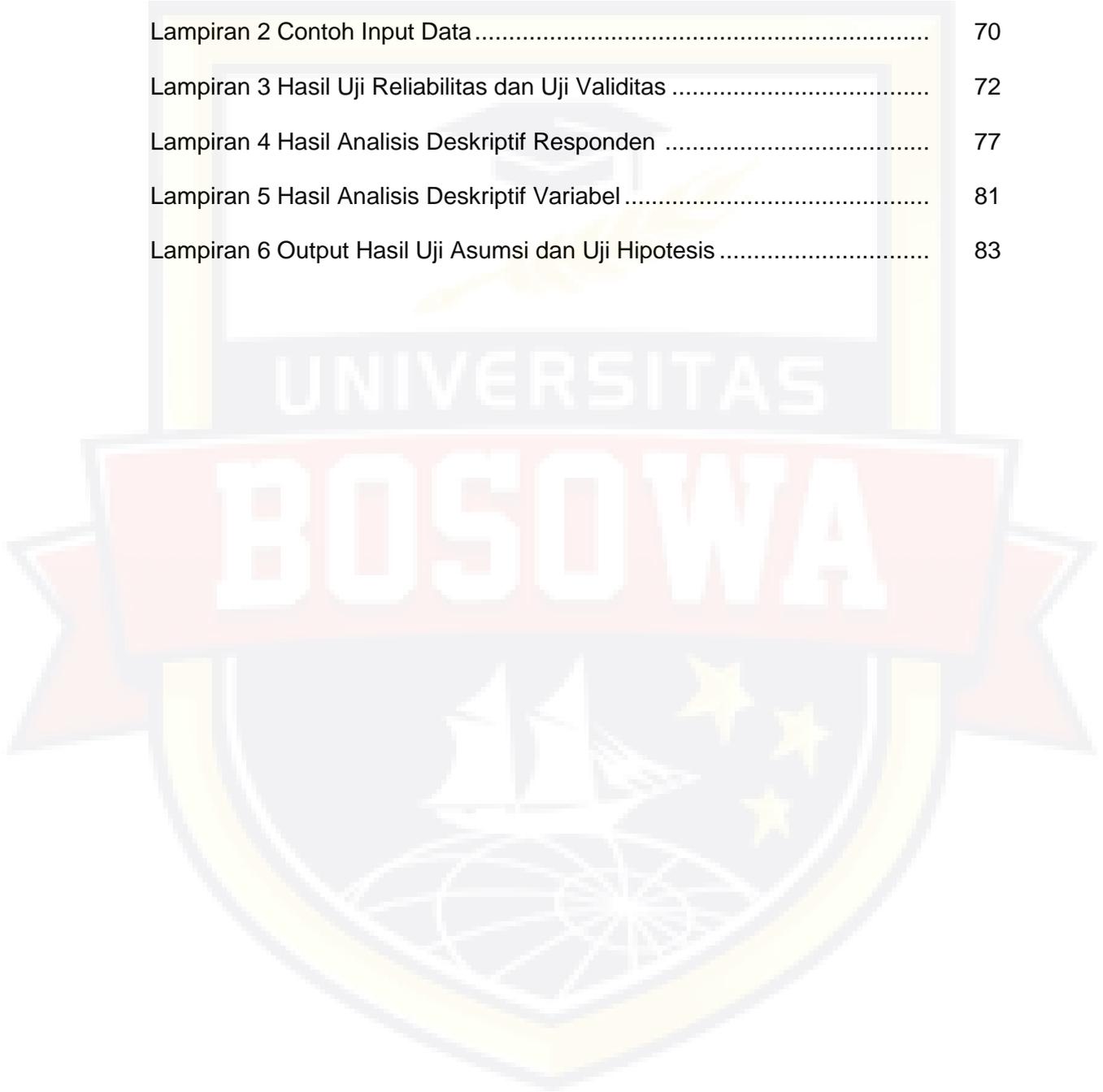
**BOSOWA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir .....	23
Gambar 4.1. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Usia.....	35
Gambar 4.2. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Gambar 4.3. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Status Pernikahan .	36
Gambar 4.4. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Status Pegawai .....	37
Gambar 4.5. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Jabatan Pegawai Negeri Sipil .....	37
Gambar 4.6. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Jabatan Non PNS...	38
Gambar 4.7. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Penghasilan .....	39
Gambar 4.8. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
Gambar 4.9. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan Golongan.....	40
Gambar 4.10. Diagram Deskriptif Subjek Berdasarkan PNS dan Non PNS	41
Gambar 4.11. Diagram Gambaran Tingkat Skor <i>Work Engagement</i> .....	42
Gambar 4.12. Diagram Gambaran Tingkat Skor <i>Work Engagement</i> Pada PNS.....	43
Gambar 4.13 Diagram Gambaran Tingkat Skor <i>Work Engagement</i> Pada Non PNS .....	44

## LAMPIRAN

Lampiran 1 Contoh Item Pada Skala Penelitian.....	61
Lampiran 2 Contoh Input Data.....	70
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas .....	72
Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif Responden .....	77
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel .....	81
Lampiran 6 Output Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis .....	83



UNIVERSITAS  
**BOSOWA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

UU Ketenagakerjaan tahun 2003 menjelaskan bahwa karyawan merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. KBBI (2008) Karyawan dapat juga disebut pegawai, pekerja, ataupun pegawai buruh. Karyawan merupakan seseorang yang melakukan aktivitas fisik, mental, atau emosional yang diarahkan untuk menyelesaikan tugas atau mengubah masukan berupa bahan fisik, informasi, dan lainnya sumber daya menjadi barang atau jasa (APA, 2015).

Di Indonesia usia karyawan telah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu usia karyawan minimal diatas 18 tahun sampai waktu pensiun yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan teori perkembangan, usia yang ditetapkan oleh UU tersebut masuk pada tahapan dewasa. Adapun tanda-tanda seseorang menjadi dewasa yaitu, memiliki rasa tanggung jawab, mandiri, serta mampu mengendalikan emosinya dengan baik. Kemudian seseorang yang dewasa, memiliki kemampuan kognitif yang lebih realistis dan pragmatis, fleksibel dalam melakukan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan baik (Santrock, 2011).

Setiap karyawan diharapkan memiliki hal tersebut, baik pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil. UU nomor 5 tahun 2014 menjelaskan bahwa PNS adalah warga Indonesia yang memenuhi syarat tertentu kemudian diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat embina kepegawaian untuk

menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan non PNS menurut PP pasal 49 tahun 2018 merujuk pada tenaga honorer dan karyawan swasta. Budiani (2011) pada penelitiannya menjelaskan bahwa secara struktural terdapat perbedaan antara PNS dan non PNS, struktural pada instansi pemerintahan cenderung birokrasi berbeda dengan sistem diperusahaan. Hal tersebut juga yang menyebabkan PNS susah naik pangkat dikarenakan telah memiliki aturan tersendiri, sedangkan pada non PNS kenaikan pangkat berdasarkan dari penilaian kinerja dari karyawan sendiri.

Budiani (2011) menambahkan bahwa perbedaan struktur tersebut membuat PNS memiliki keteterlibatan yang rendah pada pekerjaannya jika dibandingkan dengan Non PNS. Kinerja yang baik juga merupakan hasil dari rasa keterikatan kerjanya yang tinggi, maka dari itu bukan hanya perusahaan Swasta tapi juga di butuhkan untuk semua perusahaan baik BUMN maupun instansi pemerintahan (Astuti, Mimba, & ratnadi, 2016). Diharapkan pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil kedepannya mampu melihat masalah secara kritis, serta mampu berinovasi dalam penyelesaian masalah yang tengah dihadapi (Riandana & Noviati, 2014). Saat ini perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan dengan IQ yang tinggi tetapi juga dibutuhkan karyawan yang mempunyai perilaku kerja yang baik salah satunya adalah *work engagement*.

*Work engagement* merupakan suatu situasi yang positif karena diduga berlawanan dengan mereka yang menderita kelelahan yang memiliki rasa semangat, dedikasi dan fokus. (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Schaufeli & Bakker (2004) juga menjelaskan bahwa *Work engagement*

merupakan suatu keadaan pikiran terkait dengan pekerjaannya yang konkret dan memenuhi yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Penelitian Schaufeli (2012) menyatakan bahwa *work engagement* dibutuhkan oleh setiap karyawan, *work engagement* yang dimaksud yaitu keadaan positif, motivasi afektif pemenuhan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan berkenaan dengan pekerjaannya. Jika pegawai memiliki *work engagement* yang baik maka akan timbul perasaan semangat yang besar serta mampu memotivasi dirinya saat menghadapi masalah yang sedang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaannya (Bakker, 2010). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2015) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya dari Seijts & Crim (2006) menunjukkan bahwa seseorang karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik maka akan menimbulkan ketertarikan, terinspirasi pada pekerjaan mereka, mendedikasikan diri, peduli pada kesinambungan perusahaan, dan memberikan upaya maksimal guna memajukan perusahaan. Sedangkan jika individu memiliki *work engagement* yang rendah maka akan berdampak pada tingginya tingkat absensi, tingkat keluar masuk pekerjaan, dan sikap disiplin karyawan yang rendah. Jika hal tersebut terus berlangsung maka akan berdampak kepada perusahaan atau instansi itu sendiri.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu Bakker (2011) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang berpengaruh pada keterikatan kerja yaitu *Job resources* (Sumber daya pekerjaan) dan *Personal resources* (Sumber daya pribadi). Sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi

tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis yang terkait, berfungsi dalam mencapai tujuan kerja dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan pribadi oleh karena itu sumber daya tidak hanya diperlukan untuk menangani tuntutan pekerjaan tapi juga sumber daya juga penting dalam karyawan sendiri.

Sedangkan *Personal resources* atau sumber daya pribadi adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil mengontrol dan berdampak pada lingkungan mereka, jika sumber daya pribadi seseorang tersebut maka semakin positif harga diri orang tersebut dan semakin banyak tujuan yang diharapkan untuk dicapai oleh kesesuaian diri. Individu dengan kesesuaian diri dengan tujuan secara intrinsik termotivasi untuk mengejar tujuan mereka, dan sebagai hasilnya, mereka memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi (Bakker, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azzahrah (2018) menjelaskan bahwa status kepegawaian berpengaruh terhadap work engagement PNS dan non PNS. Didukung oleh hasil penelitian dari Istingintias (2020) mengemukakan bahwa status kepegawaian yaitu PNS dan non PNS pada suatu perusahaan atau kantor akan berdampak pada psikologis individu yang akan memicu pada perilaku yang berbeda-beda. Seseorang dengan status PNS merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja dikarenakan PNS tidak takut kehilangan pekerjaan. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan seseorang yang berstatus karyawan non PNS.

UU nomor 5 tahun 2014 menjelaskan bahwa Pegawai negeri sipil berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik serta sekaligus menjadi pelayan publik, maka dari itu dibutuhkan *work engagement* yang baik pada setiap PNS agar mampu mengerjakan tugasnya semaksimal mungkin. Akan tetapi, pada kenyataan saat ini masih ada ditemukan rendahnya *work engagement* pada PNS, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hariyadi (2019) yang menunjukkan nilai presentasi sebesar 52,5% dari jawaban subjek berkategori rendah; Nugroho (2013) sebesar 65% berkategori rendah; Firdaus (2018) sebesar 51% berkategori rendah; Mulyati (2019) sebesar 54,5% berkategori rendah; dan yang terakhir dari Widanti (2020) sebesar 46% berkategori rendah.

Rendahnya *work engagement* pada PNS merupakan dampak dari Mendapatkan gaji tetap, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, susahnya pemutusan hubungan kerja atau pemecatan dan lain sebagainya. Pegawai yang mempunyai jaminan sosial tersebut memiliki kinerja yang baik dan mampu mengoptimalkan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Hermana, 2008). PP no. 53 tahun 2010 menjelaskan bahwa jika PNS memiliki sasaran kerja akhir tahun hanya mencapai 25%-50% akan dikenakan hukuman sedang, sedangkan jika memperoleh nilai dibawah 25% dikenakan hukuman berat. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Widasari (2020) menyatakan bahwa masih ada PNS yang beranggapan tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban dan menyerahkan tugas tersebut kepada orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan 10 PNS temukan bahwa terdapat beberapa orang yang ketika menemukan kesulitan

saat melakukan pekerjaannya, ia akan membayar orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tak hanya itu ada beberapa pegawai juga melakukan pekerjaannya dengan asal-asalan yang terpenting tugas yang ada dapat diselesaikan agar tidak mendapat teguran dari atasan. Hal tersebut mencerminkan bahwa kurangnya semangat pegawai dalam berkerja, Hal ini mengindikasikan responden memiliki *vigor* yang rendah, Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki *vigor* dalam bekerja akan sekuat tenaga berusaha menyelesaikan pekerjaannya walaupun dalam kesulitan.

Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elfitasari & Mulyana (2020) yang menjelaskan bahwa masih banyak pegawai yang melakukan pekerjaannya secara tidak maksimal dan sering datang terlambat. Hasil wawancara juga mengungkapkan beberapa pegawai masih sering terlambat, dikarenakan beberapa hal diantaranya terlambat bangun, terjebak kemacetan, ataupun mengurus rumah tangganya terlebih dahulu. Selain terlambat pegawai juga sering menambah jam istirahat yang diberikan oleh kantor.

Beberapa pegawai juga mengatakan bahwa ia sering meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya sebelum waktu istirahat bersama rekan kerjanya dengan alasan waktu istirahat tersebut tidak cukup. Beberapa pegawai menambahkan bahwa mereka sering kembali kerumah lebih dulu sebelum waktu yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan responden memiliki aspek *absorption* yang rendah, Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki *absorption* dalam bekerja akan ia akan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Aspek lain dari work engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *dedication*, seseorang yang memiliki *dedication* dalam bekerja akan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Akan tetapi yang dilansir dari Tribunnews (2020) terdapat pegawai yang tidak merasa memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, seperti yang dilakukan oleh beberapa pegawai negeri sipil yang di Makassar diantaranya bertugas di Satuan Polisi Pamong Praja, puskesmas, guru SD, dan di Rumah Sakit Daya. Adapun berbagai pelanggaran yang dilakukan antaranya, sering mangkir pada hari kerja, melakukan penipuan dan sampai pada tindak korupsi.

Dilansir dari Republika.co.id (2020) terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil antara lain terdapat 49 pegawai yang sering terlambat dan beberapa diantaranya tidak masuk kerja atau membolos selama 46 hari. Tidak hanya membolos, adapun pelanggaran lain yang dilakukan oleh PNS ini adalah penyalahgunaan wewenang, korupsi, penipuan, mengambil atau memakai fasilitas kantor untuk keperluan pribadi, dan kasus calo saat seleksi CPNS.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 orang karyawan yang berstatus non PNS ditemukan berbanding terbalik kinerja pegawai negeri sipil. Karyawan yang berstatus non PNS berusaha dengan keras dalam mengerjakan tugas dikarenakan agar memperoleh penilaian di kinerja yang baik dari perusahaan, karena menurut mereka jika penilaian mereka kurang maka akan berdampak pada gaji yang menerima terima dan yang terparahnya mereka akan berujung pada pemecatan.

Selain kinerja yang baik, karyawan yang berstatus non PNS juga disiplin yang baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, mereka

sering datang tepat waktu dan pulang dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan yang berstatus non PNS juga tidak pernah melebihi jam istirahat yang mereka miliki karena merasa cukup dengan yang diberikan oleh perusahaannya. Selain itu sebagian subjek wawancara juga melakukan hal pekerjaannya dengan baik agar tetap bertahan di perusahaan hingga pensiun.

Bakker & Leither (2010) juga mengatakan bahwa *work engagement* memiliki kaitan yang berkenaan dengan kinerja karyawan, sehingga energi dan fokus yang terdapat dan melekat dalam *work engagement* memungkinkan karyawan untuk membawa kemampuan penuh mereka terhadap pekerjaan. Maka dari itu dapat diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh pada kualitas kerja karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik.

Berdasarkan fenomena tersebut masih banyak permasalahan yang menunjukkan karyawan dikota Makassar memiliki *work engagement* yang rendah, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, "Perbedaan *Work Engagement* Antara Pns Dan Pegawai Non Pns Di Kota Makassar"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran *work engagement* pada PNS dan non PNS di kota Makassar?
2. Apakah terdapat perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS di kota makassar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran demografi PNS dan non PNS berdasarkan *work engagement*?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS di kota makassar.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari peneltian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih dalam lingkup psikologi industri dan organisasi terkait dengan *Work Engagement* pada PNS dan pegawai Non PNS Di Kota Makassar
- b. Hasil dari peneltian ini diharapkan mampu memberikan mampu masukan dan informasi tambahan guna peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik penelitian yang sama.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan bagi pemerintah dan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan *Work Engagement* karyawan guna meningkatkan kinerja dari karyawannya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai data empiris terkait *Work Engagement* pada PNS dan pegawai Non PNS Di Kota Makassar

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Definisi *Work Engagement*

*Work engagement* atau bisa juga disebut dengan keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan pikiran terkait dengan pekerjaannya yang konkret dan memenuhi yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* merupakan suatu situasi yang positif karena diduga berlawanan dengan mereka yang menderita kelelahan. karyawan yang memiliki rasa energik dan koneksi yang efektif dengan aktivitas kerjanya mampu menangani pekerjaan dengan baik (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja memiliki ciri-ciri upaya, keikutsetaan, dan berfaedah terhadap pekerjaannya (Bakker, et al, 2014).

Keterlibatan adalah konsep yang sangat penting dengan banyak hasil positif organisasi seperti peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi, komitmen, dan niat untuk tetap dalam organisasi, peningkatan produktivitas, karyawan yang lebih sehat dan lebih bahagia dan Keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan keadaan positif terkait kesejahteraan pada saat bekerja atau pemenuhan yang ditandai dengan tingkat ingkat energi dan identifikasi yang kuat dengan satu pekerjaan (Yener, Yaldiran, & Ergun 2012).

*Work engagement* dipandang sangat penting karena sebagai acuan dari perilaku dan produktivitas karyawan (Akhtar, et al 2014). Smythe (2013)

menyatakan bahwa keterlibatan kerja mampu menciptakan peluang bagi karyawan untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasannya. Setiap karyawan yang berperan serta dalam pekerjaannya akan memiliki intensitas yang kuat dan sangat antusias sehingga benar-benar larut dalam aktivitas kerja mereka (Bakker & Albrecht, 2018).

Keterlibatan sebagai kehadiran psikologis dan menyatakan bahwa ini melibatkan dua komponen penting yaitu perhatian dan penyerapan. Perhatian memiliki efek menguntungkan di tempat kerja dan apakah berdampak pada perusahaan. Perhatian pada dasarnya adalah suatu keadaan mengingat dan fokus yang hampir eksklusif pada perhatian sifat dalam pekerjaan sebelumnya, belum ada pemahaman yang baik tentang bagaimana perhatian bervariasi dalam karyawan pada saat bekerja (Yener, Yaldiran, & Ergun, 2012).

Agarwal (2014) mengatakan bahwa keterikatan kerja dianggap sebagai redefinisi optimal dari munculnya hubungan antara individu dengan organisasinya yang sekaligus meningkatkan loyalitas dan kepuasan pada karyawan serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan diharapkan untuk terlibat dalam pekerjaannya, menunjukkan inisiatif dan inovatif, dan untuk mencapai ini, organisasi harus mengatur kondisi kerja dengan sumber daya yang memotivasi dan memberi energi yang memadai (Hakenan, Perhoniemi, & Tanner, 2008).

Smythe (2013) mengemukakan bahwa Keterlibatan kerja lebih dikaitkan dengan daya penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu yang terbaik ditempat kerjanya. Keterlibatan kerja merupakan proses yang dilalui

organisasi meningkatkan komitmen intelektual dan emosional dan kontribusi karyawannya untuk mencapai kinerja yang unggul. Keterlibatan kerja diharapkan mampu menjadikan lingkungan kerja nyaman sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan peduli terhadap pekerjaan dengan baik.

Keterlibatan kerja yaitu keadaan positif, motivasi afektif pemenuhan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Pekerja yang terlibat terhadap pekerjaannya dicirikan dengan aktif dalam bekerja, percaya terhadap kemampuannya, menghasilkan sesuatu yang baik bagi sendiri dan organisasinya, memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi mereka, terkadang merasa lelah tapi puas, dan juga terlibat kegiatan di luar pekerjaan (Schaufeli,2012).

Keterikatan kerja dapat digambarkan bahwa karyawan terlibat, berkomitmen, antusias, dan bersemangat tentang pekerjaan mereka. Jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang baik maka ia mampu merasakan emosi positif terhadap pekerjaannya dan menemukan pekerjaan mereka bermakna secara pribadi, mampu mengelola stress mereka pada saat bekerja, dan merasa optimis pada pekerjaan mereka kedepannya dengan baik dan tetap ada di perusahaan tersebut (Attridge, 2014).

Keterlibatan kerja merupakan sikap yang dibangun dari waktu ke waktu yang berasal dari pengalaman, semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterlibatan kerja yang muncul sebagai unsur penting untuk kesehatan dan kesejahteraan karyawan, maka dari itu perusahaan yang paling produktif dan fungsional adalah perusahaan yang memiliki karyawan berharga yang

sepenuhnya terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan mereka (Strom, Sears, & Kelly, 2013).

## 2. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) mengemukakan *Work engagement* atau bisa juga disebut dengan keterlibatan kerja menggunakan model tiga dimensi yang dinamakan *vigor*, *dedication*, *absorption*. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai tiga dimensi tersebut:

### a. *Vigor* (Semangat)

*Vigor* mengacu pada energi tingkat tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Karyawan yang terlibat memiliki rasa energik dan koneksi yang efektif dengan aktivitas kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan baik (Schaufeli & Bakker, 2004).

KBBI (2008) menjelaskan bahwa semangat merupakan antusiasme dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Hakanen, Bakker, & Schaufeli (2005) mengatakan bahwa semangat dicirikan oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan tenaga dalam pekerjaan, dan ketekunan juga dalam menghadapi kesulitan.

### b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan dalam pekerjaan seseorang, menemukan makna dalam pekerjaannya, ditantang, dan mengalami rasa antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan (Schaufeli & Bakker,

2004). Dedikasi ditandai dengan rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2005). Dedikasi menurut KBBI (2008) yaitu sesuatu yang dilakukan dengan ketulusan dan penuh dengan loyalitas.

Prayitno (2017) mengemukakan bahwa dedikasi merupakan perilaku yang didasarkan pada komitmen seseorang yang dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Hal tersebut disebabkan oleh seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan penuh usaha dan mengerahkan seluruh kemampuannya. Seseorang yang memiliki dedikasi yang tinggi tidak mudah menyerah dengan tantangan ataupun rintangan yang ada, serta ia mampu mengambil resiko dari tindakannya.

c. *Absorption* (pengahayatan)

*Absorption* mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik pada pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004)). Keterlibatan yang baik ditandai dengan adanya penyerapan, yang dicirikan dengan terkonsentrasi penuh dan asyik dengan gembira pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2005).

*Absorption* juga dapat diartikan bahwa seseorang melakukan pekerjaannya dengan penuh perhatian dikarenakan ia menyukai pekerjaan tersebut. Farid et al (2019) menambahkan *absorption* yaitu seorang karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-

sungguh dengan melimpahkan seluruh perhatiannya serta melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran.

### **3. Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement***

#### **a. *Job Resource***

Bakker (2011) mengemukakan *job resource* mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis yang terkait, berfungsi dalam mencapai tujuan kerja dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan pribadi oleh karena itu sumber daya tidak hanya diperlukan untuk menangani tuntutan pekerjaan tapi juga sumber daya juga penting dalam karyawan sendiri.

Aspek fisik mencakup keadaan suasana kerja dan fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, usia dan jenis kelamin. Adapun aspek sosial mencakup hubungan sosial karyawan, baik antar karyawan dengan atasannya ataupun dengan sesama karyawan. Sedangkan aspek organisasi mencakup kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, pelatihan, serta informasi yang tersedia diperusahaan (Schaufeli, 2008).

Sebaliknya, kurangnya sumber daya pekerjaan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, yaitu meningkatkan tingkat kelelahan yang akan dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, sumber daya pekerjaan tidak hanya diperlukan untuk menangani tuntutan

pekerjaan tetapi diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Bakker, 2011).

Bakker (2011) mengemukakan bahwa sumber daya tidak hanya diperlukan untuk menangani tuntutan pekerjaan yang tinggi, akan tetapi sumber daya juga penting dalam karyawan itu sendiri. Sumber daya pekerjaan diasumsikan memainkan peran motivasi intrinsik karena mereka mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan karyawan atau peran motivasi ekstrinsik karena mereka berperan penting dalam mencapai tujuan kerja. Sumber daya pekerjaan memenuhi kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan akan otonomi, keterkaitan, dan kompetensi.

b. *Personal Resource*

Bakker (2011) menyatakan bahwa *personal resource* evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil mengontrol dan berdampak pada lingkungan mereka, jika sumber daya pribadi seseorang tersebut maka semakin positif harga diri orang tersebut dan semakin banyak tujuan yang diharapkan untuk dicapai oleh kesesuaian diri. Individu dengan kesesuaian diri dengan tujuan secara intrinsik termotivasi untuk mengejar tujuan mereka, dan sebagai hasilnya, mereka memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi.

Xanthopoulou et al (dalam Bakker, 2011) mengatakan adalah tiga sumber daya pribadi yang berperan dalam diri karyawan yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja, yaitu Self esteem, self efficacy, dan optimism. pekerja yang terlibat memiliki kecenderungan untuk

percaya bahwa mereka secara umum akan mengalami hasil yang baik dalam hidup dan percaya bahwa mereka memenuhi tuntutan yang mereka hadapi dalam konteks yang luas memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam peran dalam organisasi

#### **4. Dampak *Work Engagement***

##### **a. Kinerja**

*Work Engagement* atau keterlibatan kerja ternyata berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati & Nugroseno (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dirinya terlibat pada pekerjaannya cenderung lebih fokus pada *in-role performance* nya dan ingin terus meningkatkan performa kerjanya.

Hasil tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Mimba, & Ratnadi (2016) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja, dikarenakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja rendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang rendah pula.

##### **b. Komitmen organisasi**

Steers (dalam Yusuf, 2018) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak komitmen organisasi karyawan karena dapat dilihat dari usaha yang dilakukan secara bersungguh-sungguh pada organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Identitas pegawai tampak melalui sikap

menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai organisasi, dan rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi. Serta memiliki yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Pengaruh lain dari keterlibatan kerja pegawai terhadap komitmen mampu menimbulkan ikatan emosional terhadap organisasinya ditandai dengan adanya tingkat loyalitas yang tinggi.

c. Intensi *Turn over*

*Work engagement* sangat penting bagi setiap individu sebab dampak yang terjadi dapat menyebabkan terjadinya intesi *turn over* bahkan benar-benar terjadi turnover yang dapat merugikan organisasi maupun perusahaan tempat ia bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidharta (2011) menunjukkan bahwa *work engagement* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi turnover sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Penelitian lain yang membahas tentang pengaruh *work engagement* terhadap intensi *turn over* juga dilakukan oleh Satwari, Musadieg, dan Afrianty (2016) yang dilakukan pada 65 orang subjek karyawan yang bekerja di hotel Swiss Belinn Malang menunjukkan bahwa karyawan Swiss Belinn Malang memiliki *work engagement* tinggi, akan tetapi temuan tersebut belum menutup kemungkinan bahwa karyawan Swiss Belinn Malang akan berpindah pekerjaan apa bila ada kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

## 5. Pengukuran *Work Engagement*

*Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) merupakan skala yang dibuat pertama kali oleh Bakker dan Schaufeli (2004). Kemudian skala tersebut

direvisi ulang oleh Bakker, Schaufeli, & Salanova (2006). Skala tersebut dibuat berdasarkan tiga aspek keterlibatan kerja yang terdiri dari enam item di aspek *vigor*, lima item pada aspek *dedication*, dan enam item pada aspek *absertion*. Pangisian skala ini dengan memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia, yaitu mulai dari 0 (tidak pernah) hingga 6 (selalu).

Adapun beberapa peneliti lain yang menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) pada penelitiannya diantaranya adalah Geovanni (2018) pada penelitiannya di Pontianak dengan jumlah responden sebanyak 110 karyawan muda di Pontianak. Peneliti lain yang menggunakan skala ini yaitu Fachrian (2020) dengan jumlah responden sebanyak 48 orang karyawan. Serta Akbar (2013) yang melakukan penelitian terhadap 145 karyawan dengan menggunakan skala yang sama.

## **B. PNS dan Non PNS**

UU Nomor 25 tahun 1997 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat..Di Indonesia tenaga kerja umumnya dikompokkan menjadi dua, yaitu PNS dan non PNS. PNS atau dikenal Pegawai Negeri Sipil merupakan warga Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (UU, 2014).

UU No.5 tahun 2014 menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil dengan perjanjian pemerintah kerja diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diberikan tugas kemudian digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

PP nomor 30 tahun 2019 menjelaskan sistem manajemen kinerja dari Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan informasi kinerja.

PP no.49 tahun 2018 menyebutkan bahwa tenaga kerja non pns yaitu pegawai honorer dan karyawan swasta. PP no.48 tahun 2005 menjelaskan bahwa tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat pemerintahan untuk melaksanakan tugas yang gajinya dibayarkan berdasarkan APBD. Sedangkan karyawan merupakan seseorang yang melakukan aktivitas fisik, mental, atau emosional yang diarahkan menuju menyelesaikan tugas atau mengubah masukan berupa bahan fisik, informasi, dan lainnya sumber daya menjadi barang atau jasa (APA, 2015).

UU tentang Ketenagakerjaan tahun 2003 menjelaskan bahwa karyawan merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal tersebut juga dijelaskan UU Nomor 25 tahun 1997 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

### **C. Karangka Pikir**

Karyawan merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kinerja suatu perusahaan juga ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dimana kinerja sebagai hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Hasibuan, 2012).

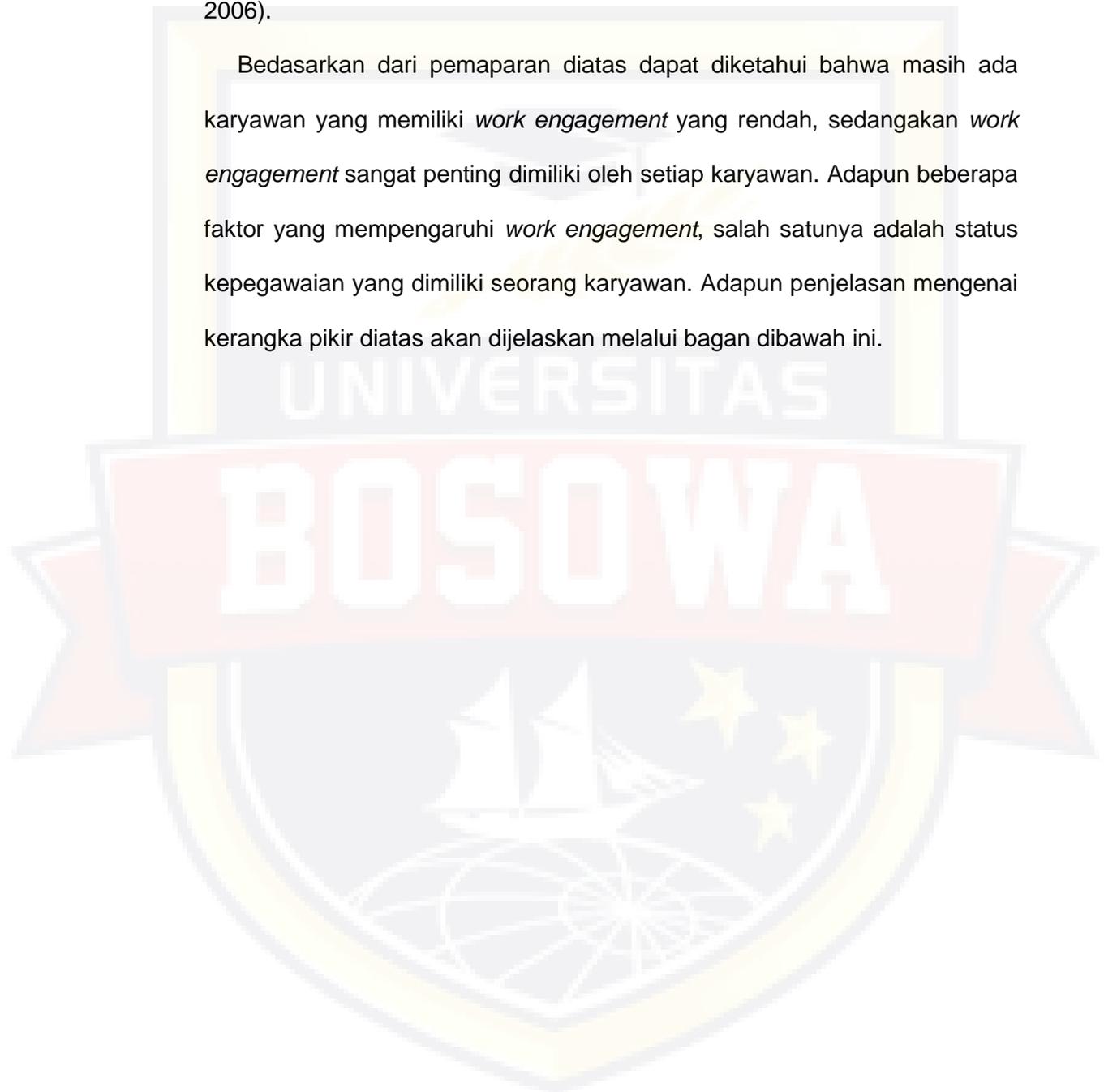
Kinerja yang baik juga merupakan hasil dari rasa keterikatan kerjanya yang tinggi, maka dari itu bukan hanya perusahaan Swasta tapi juga di butuhkan untuk semua perusahaan baik BUMN maupun instansi pemerintahan (Astuti, Mimba, & ratnadi, 2016). Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara masih ditemukan karyawan yang melakukan penundaan tugas, atau mengerjakan tugas secara asal-asalan. Kadang juga beberapa karyawan ataupun PNS tersebut datang terlambat, serta ada beberapa karyawan yang lebihkan jam makan siang.

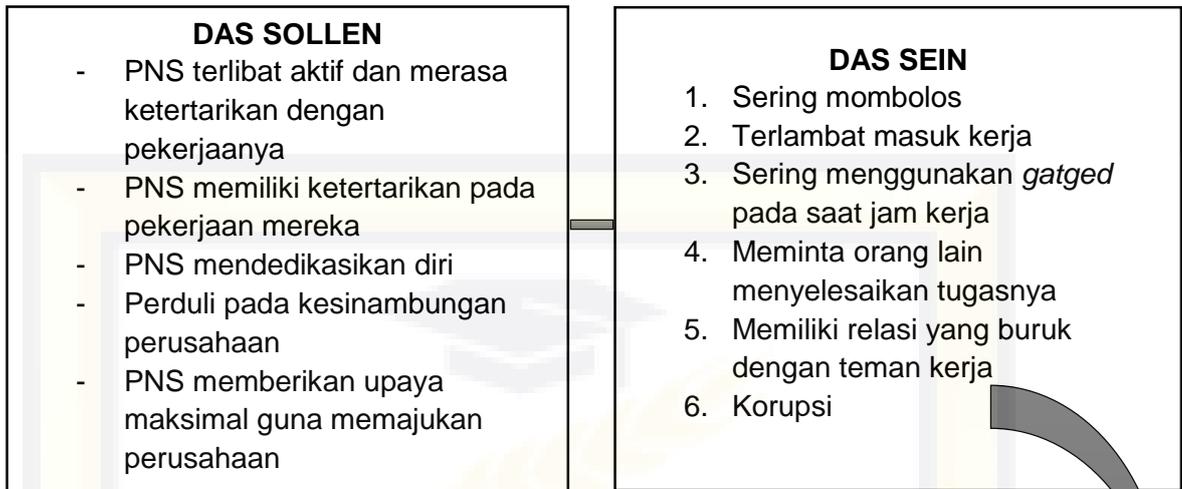
Seijts & Crim (2006) mengatakan bahwa karyawan seharusnya memiliki terlibat dan ketertarikan, terinspirasi pada pekerjaan mereka, mendedikasikan diri, peduli pada kesinambungan perusahaan, dan memberikan upaya maksimal guna memajukan perusahaan. Secara umum, bentuk karyawan tersebut menggambarkan bentuk dari *work engagement* (keterikatan kerja) yaitu keadaan positif, motivasi afektif pemenuhan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan berkenaan dengan pekerjaannya (Schaufeli, 2012).

*Work engagement* atau bisa juga disebut dengan keterikatan kerja merupakan suatu keadaan pikiran terkait dengan pekerjaannya yang konkret dan memenuhi yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. *Work engagement* merupakan suatu situasi yang positif karena diduga berlawanan dengan mereka yang menderita kelelahan. karyawan yang

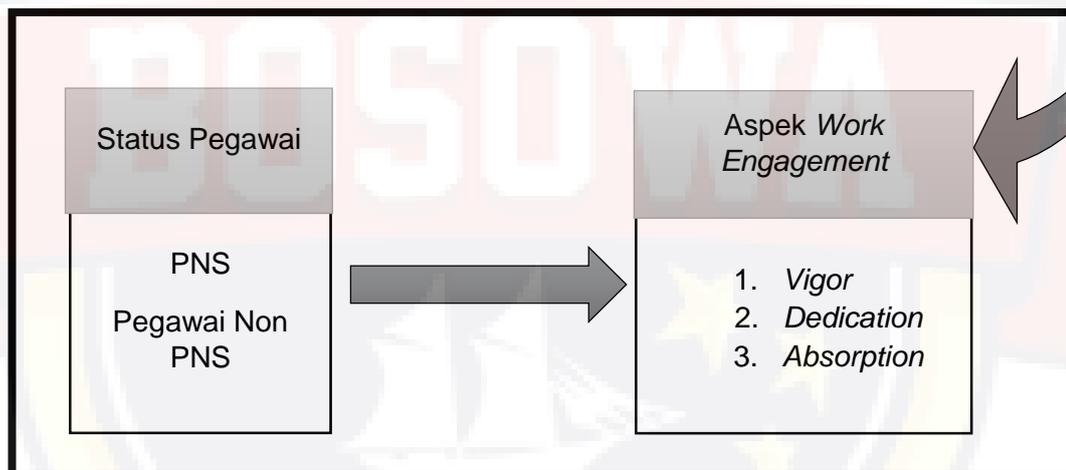
memiliki rasa energik dan koneksi yang efektif dengan aktivitas kerjanya mampu menangani pekerjaan dengan baik (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Bedasarkan dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah, sedangkan *work engagement* sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, salah satunya adalah status kepegawaian yang dimiliki seorang karyawan. Adapun penjelasan mengenai kerangka pikir diatas akan dijelaskan melalui bagan dibawah ini.





Mengindikasikan rendahnya *Work Engagement*



**Keterangan**

: Batasan penelitian

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Azwar (2017) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang kebenarannya perlu dibuktikan dalam suatu penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu: Terdapat perbedaan work engagement antara PNS dan Pegawai Non PNS di Kota Makassar.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

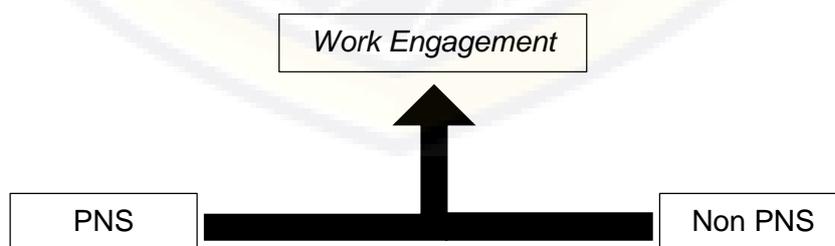
#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan dengan tujuan membuktikan atau melakukan pengujian untuk mencapai kesimpulan untuk penolakan hipotesis. Metode kuantitatif juga digunakan untuk melihat data dan menggeneralisasikan hasil dari sampel populasi yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan analisis komparatif. Analisis komparatif digunakan untuk membandingkan dua kelompok subjek (Azwar, 2017).

#### B. Variabel Penelitian

Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa variabel penelitian didefinisikan sebagai suatu atribut atau sifat orang, objek, atau kegiatan dengan beberapa variasi tertentu yang nantinya akan ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Variabel merupakan sesuatu yang berbeda dan bervariasi, variabel juga dapat didefinisikan sebagai suatu seperangkat nilai-nilai (Sarwono, 2006). Adapun variabel dalam penelitian ini, yaitu:

- Variabel = *Work Engagement*



## C. Definisi Variabel

### 1. Definisi Konseptual

*Work engagement* merupakan suatu situasi yang positif karena diduga berlawanan dengan mereka yang menderita kelelahan. karyawan yang memiliki rasa energik dan koneksi yang efektif dengan aktivitas kerjanya mampu menangani pekerjaan dengan baik, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, & Bakker, 2004).

### 2. Definisi Operasional

*Work engagement* atau keterlibatan kerja pada penelitian ini adalah suatu keterlibatan karyawan pada pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, serta fokus dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Karyawan dan pegawai diharapkan mampu menjalankan perannya dan tanggung jawabnya dengan baik ditempat kerjanya.

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Azwar (2017) menyatakan bahwa populasi penelitian sebagai sebuah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Sebuah populasi harus memiliki kesamaan pada ciri-ciri atau karakteristik tertentu sehingga dapat membedakannya dengan kelompok populasi yang lain. Ciri-ciri atau karakteristik yang dimaksud yaitu pada sebagian penelitian sosial yang menekankan pada ciri demografis. Namun, ciri populasi tidak hanya terbatas pada aspek demografis tetapi juga dapat mencakup karakteristik individual. Adapun populasi yang dimaksud

dalam penelitian ini adalah PNS dan karyawan bukan PNS di kota Makassar.

## 2. Sampel

Penelitian pada sebagian populasi disebut penelitian sampel. Penelitian tidak dilakukan pada segenap objek dari populasi, melainkan hanya sebagian yang dianggap mewakili populasi. Keterwakilan dalam memilih dan menentukan sampel harus representatif. Dengan kata lain, tidak hanya mengambil sampel, tetapi juga sampel harus benar-benar mewakili seluruh anggota populasi (Marliani, 2013).

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan dan pegawai, baik yang bekerja di instansi pemerintahan, BUMN, dan perusahaan swasta. Penentuan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan  $n \geq \frac{1}{\alpha^2}$  yang dimana taraf  $\alpha$  yang digunakan atau ditetapkan ialah bernilai 0.05 (Abdullah & Sutanto, 2015). Dengan demikian, jumlah minimal sampel dalam penelitian ini yaitu 400 Karyawan yang terdiri dari PNS dan karyawan non PNS.

## 3. Teknik Sampling

Purwanto (2011) mengemukakan bahwa tekni sampling merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengambil sebagian dari populasi yang akan diteliti dengan cara tertentu yang dapat dipertanggung jawabkan supaya sebagian yang diambil tersebut mewakili ciri populasinya. Sugiyono (2014) menyebutkan bahwa pengambilan sampel dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

Pendekatan dalam pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu cara pengambilan sampel apabila besar peluang anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui (Azwar, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pemilihan responden yaitu *accidental sampling*. Teknik *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel apabila subyek tersebut dipandang memenuhi karakteristik sampel yang telah ditetapkan (Margono, 2007). Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Pegawai atau Karyawan yang masih aktif bekerja
- b. Karyawan tetap atau honorer
- c. Bekerja di kota makassar

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data biasanya dilakukan dengan berbagai cara dan berbagai sumber. Namun, pada penelitian ini akan digunakan teknik pengumpulan data berupa penggunaan instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel fisik dan non fisik yang dirancang khusus sesuai dengan tujuannya. Dalam penggunaan instrumen penelitian, peneliti benar-benar harus mengetahui instrumen yang akan digunakannya (Azwar, 2017).

Peneliti menggunakan skala sebagai alat untuk mengumpulkan data dikarenakan skala lebih umum digunakan untuk mengukur variabel-variabel

non-kognitif. Azwar (2017) mengemukakan skala psikologi merupakan salah satu alat ukur psikologi yang digunakan untuk menggambarkan keadaan diri dari responden. Jawaban dari skala psikologi diberi skor melalui proses penskalaan atau scalling.

a. Skala *Work Engagement*

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) mengukur *Work Engagement Scale* yang telah dibuat oleh Schaufeli dan Bakker (2004) terdiri dari 32 item. penelitian ini peneliti menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh Gayatri (2019) dengan judul penelitian “Perbedaan Tingkat *Work Engagement* Yang Ditinjau Dari Tipe Kepribadian *HEXACO* Pada Kalangan TNI-AD Di Wilayah Sulawesi Tengah”

Nilai reliabilitas yang skala yang digunakan oleh Gayatri (2019) sebesar 0.926. Adapun bentuk skala pada penelitian ini adalah skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Netral, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai. Penilaian pada pilihan jawaban Sangat Sesuai diberi nilai 5, Sesuai diberi nilai 4, Netral diberi nilai 3, Tidak Sesuai diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai diberi nilai 1.

Tabel 3.1 *Blueprint Skala Work Engangement*

No.	Dimensi	Nomor soal		Jumlah Soal
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31,32	-	12
2	<i>Dedication</i>	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29	-	10
3	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30	-	10
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>		<b>32</b>

## F. Uji Instrument

### 1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi sekarangkaian alat ukur psikologi dilakukan ulang pada kelompok sampel subjek yang berbeda dari suatu populasi yang sama. Adapun tujuan dari reliabilitas yaitu untuk melihat sejauh mana suatu hasil pengukuran dari sebuah skala itu relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali. Pengujian reliabilitas skala uji *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 for windows. Suatu alat ukur psikologi dapat dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* tersebut berada direntang angka  $>0.6$ , dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* berada direntang 0.00 - 1.00 (Azwar, 2018). Adapun nilai reliabilitas yang diperoleh peneliti sebesar 0.923

Tabel 3.2 reliabilitas skala *work engagement*

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	32

## G. Teknik analisis data

### 1. Analisis data deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi mengenai data dari variable yang diperoleh dari subjek penelitian dan tidak dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis. Tujuan lain dari analisis deskriptif agar peneliti mampu memahani tentang kebenaran dari data variable-variabel yang terlibat secara empirik (Azwar, 2017).

## 2. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan agar mengetahui bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak, sehingga dapat menentukan pemilihan uji statistik yang akan digunakan secara tepat (Riyantio & Hatmawan, 2020). Uji normalitas harus dilakukan sebelum melakukan pengujian data karena bertujuan adapun tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji asumsi bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Hadi, 2004).

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *skewness* dan *kurtosis* dengan bantuan *SPSS 25 for Windows*, peneliti menggunakan *skewness* dan *kurtosis* dikarenakan sebelumnya peneliti telah menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan nilai normalitas yang dihasilkan pada kategori PNS tidak signifikan, maka dari peneliti menggunakan *skewness* dan *kurtosis*. Jika nilai *skewness* dan *kurtosis* diantara nilai -2 sampai 2 maka kriteria data yang diperoleh masuk pada kriteria normal.

### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan suatu uji statistik yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa terdapat dua atau lebih kelompok data sampel yang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keberagamannya (Hanief & Himawanto, 2017). Uji homogenitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Levene Test* dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25*. Jika nilai yang diperoleh dari hasil analisis  $> 0.05$ , maka data tersebut homogen. Akan tetapi jika nilai yang diperoleh  $< 0.05$



## BAB IV

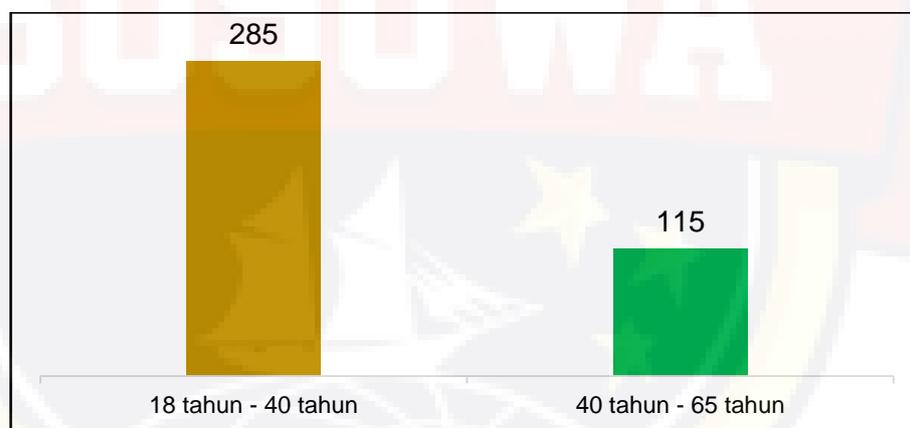
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL ANALISIS

##### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil uji deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan deskripsi mengenai data dari variable yang diperoleh dari subjek penelitian. Adapun data deskripsi dari responden yaitu, usia, jenis kelamin, status pernikahan, status pegawai, jabatan, penghasilan, dan lama bekerja, serta golongan bagi PNS. Peneliti menggunakan aplikasi spss 25 dengan memakai teknik *statistic frequency*. Berikut hasil dari analisi deskriptif:

##### a. Usia

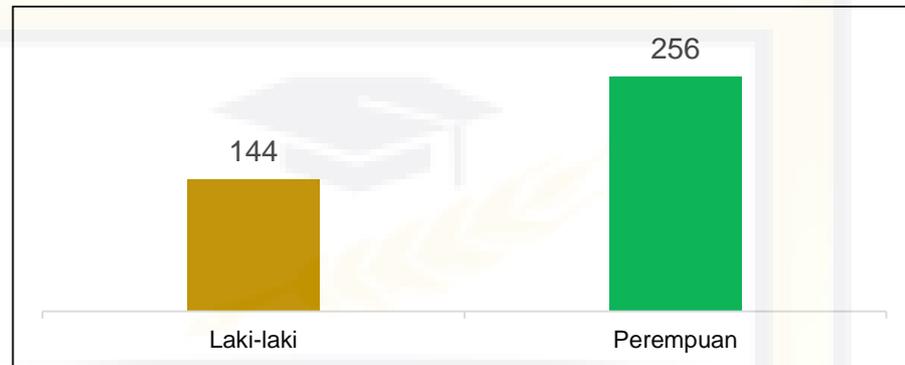


Gambar 4.1 Gambaran responden berdasarkan Usia

Berdasarkan dari diagram batang tersebut menunjukkan bahwa terdapat 400 responden peneliti mengelompokkan usia menjadi dua kelompok usia, yaitu kelompok pertama adalah dewasa awal yang terdiri dari usia 18 tahun – 40 tahun dan kelompok kedua merupakan dewasa menengah yang terdiri dari usia 40 tahun – 65 tahun. Pada

kelompok usia 18 tahun – 40 tahun, terdapat 285 (71.3%) responden dan kelompok usia > 40 tahun terdapat 115 (28.7%) responden.

b. Jenis Kelamin



Gambar 4.2 Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil dari diagram batang diatas diketahui bahwa jumlah responden secara keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 400 orang, terbagi atas laki-laki dan perempuan. Jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 144 (36%), sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 256 (64%).

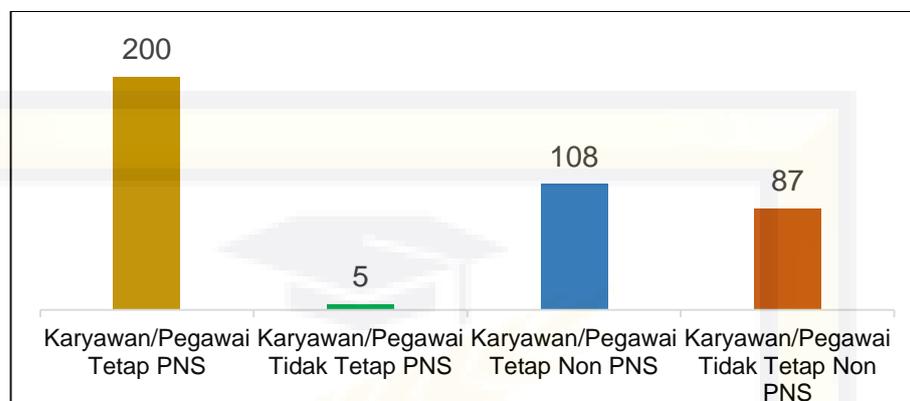
c. Status Pernikahan



Gambar 4.3 Gambaran responden berdasarkan status pernikahan

Hasil analisis deskriptif berdasarkan status pernikahan diatas menunjukkan bahwa sebanyak 293 (73.3%) responden telah menikah, sedangkan sisanya sebesar 107 (26.8%) responden belum menikah.

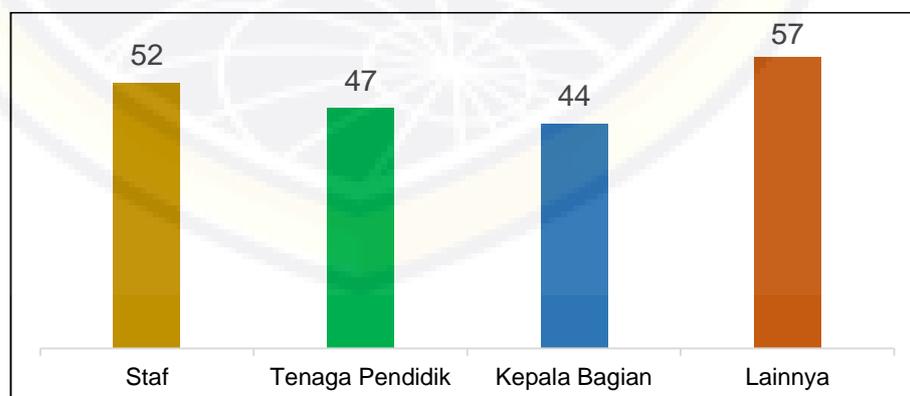
## d. Status pegawai



Gambar 4.4 Gambaran responden berdasarkan status pegawai

Berdasarkan hasil analisis diatas peneliti mengkategorikan status pegawai menjadi empat, pertama yaitu responden yang berstatus pegawai atau karyawan tetap PNS, pegawai atau karyawan tidak tetap PNS, pegawai atau karyawan tetap Non PNS, dan pegawai atau karyawan tidak tetap Non PNS. Pada kategori pertama berstatus pegawai atau karyawan tetap PNS terdapat 200 orang responden, pegawai atau karyawan tidak tetap PNS sebanyak 5, pegawai atau karyawan tetap Non PNS sebanyak 108 responden, dan pegawai atau karyawan tidak tetap Non PNS berjumlah 87 responden.

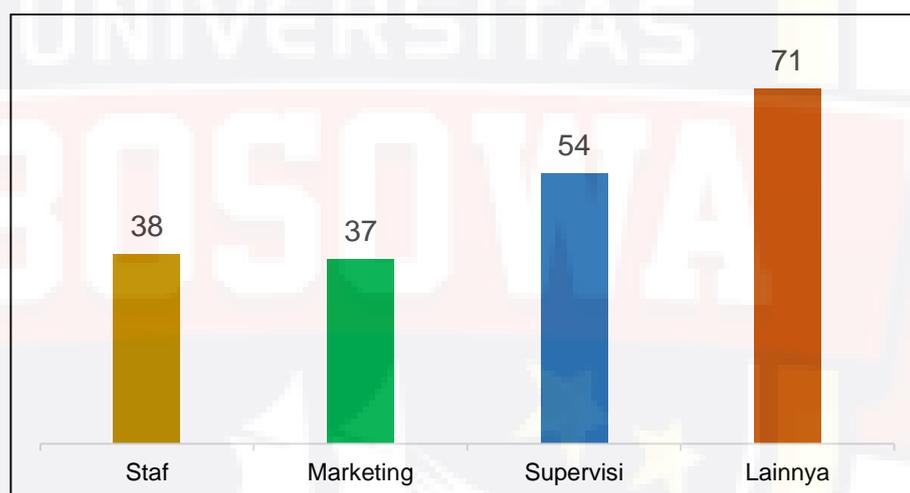
## e. Jabatan Pegawai Negeri Sipil



Gambar 4.5 Gambaran responden berdasarkan jabatan Pegawai Negeri Sipil

Gambar demografi diatas peneliti mengkategorikan jabatan dari 200 responden pegawai negeri sipi menjadi empat kategori, yakni staf, tenaga pendidik, kepala bagian, dan lainnya. Pada kategori staf memiliki jumlah responden sebanyak 52 (26%), responden yang dikategori tenaga pendidik sebanyak 47 (23.5%), sementara itu, sebanyak 44 (22%) responden berada pada kategori kepala bagian. Kategori terakhir yaitu lainnya yang memiliki responden terbanyak yang berjumlah 57 (28.5%).

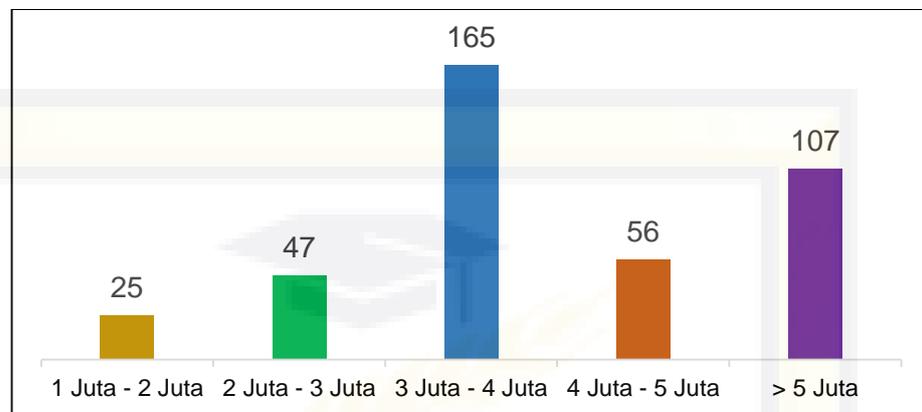
f. Jabatan non PNS



Gambar 4.6 Gambaran responden berdasarkan jabatan non PNS

Berdasarkan gambar diatas peneliti, mengkategorikan jabatan dari 200 responden non pegawai negeri sipil menjadi empat kategori, yakni staf, marketing, supervisi, dan lainnya. Pada kategori staf memiliki jumlah responden sebanyak 38 (19%), responden yang dikategori marketing sebanyak 37 (18.5%), sementara itu, sebanyak 54 (27%) responden berada pada kategori supervisi. Kategori terakhir yaitu lainnya yang memiliki responden terbanyak yang berjumlah 71 (35.5%).

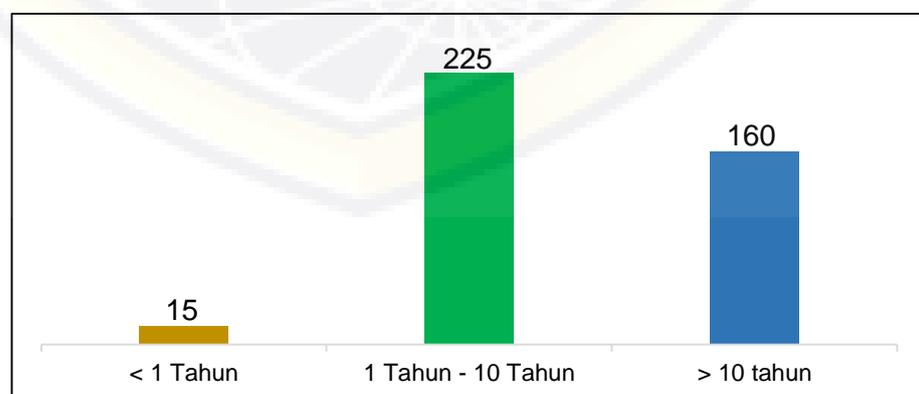
## g. Penghasilan



Gambar 4.7 Gambaran responden berdasarkan penghasilan

Berdasarkan gambar diagram diatas dapat diketahui bahwa peneliti mengkategorikan penghasilan yang diperoleh responden. Kategori tersebut dibagi menjadi lima kelompok, kategori yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu penghasilan 3 – 4 juta dengan jumlah responden sebanyak 165 (41.3%), yang kedua yaitu kategori lebih dari 5 juta sebanyak 107 (26.8). Selanjutnya responden yang memperoleh gaji sebesar 4 – 5 juta sebanyak 56 (14%). Sedangkan penghasilan 2 – 3 juta sebanyak 47 (11.8%), dan kategori yang memperoleh jumlah responden paling sedikit yaitu kategori 1 – 2 juta dengan jumlah responden sebanyak 25 (6.3%).

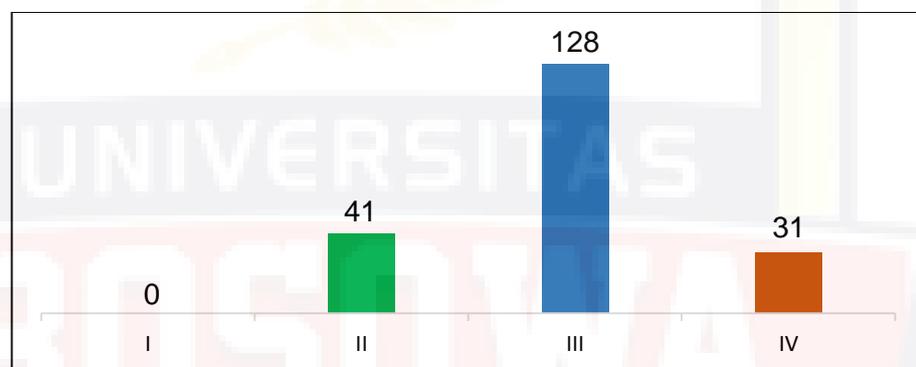
## h. Lama Bekerja



Gambar 4.8 Gambaran responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa peneliti membagi lama seseorang bekerja menjadi tiga kategori, yaitu < 1 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 (3.8%), kategori 1 – 10 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 225 (56,3%), dan kategori terakhir yaitu lama bekerja yang lebih dari 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 160 (40%).

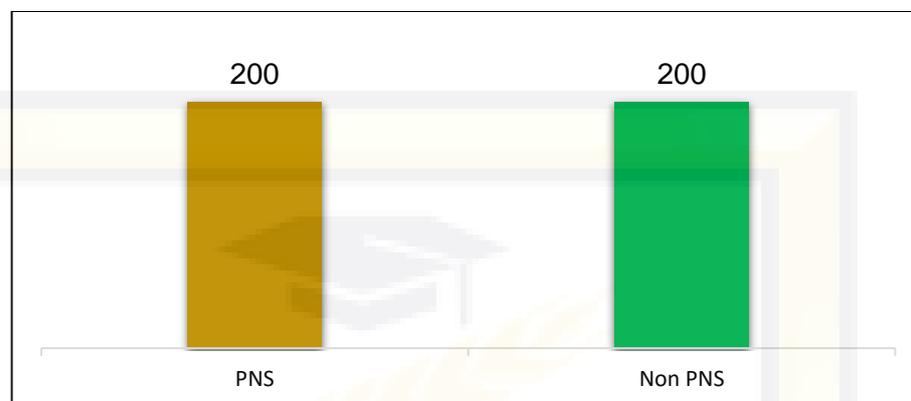
i. Golongan



Gambar 4.9 Gambaran responden berdasarkan golongan

Hasil analisis deskriptif berdasarkan golongan PNS dapat diketahui bahwa jumlah PNS pada penelitian ini ada 200 responden, berdasarkan menunjukkan bahwa responden yang memiliki golongan II sebanyak 41, terdapat 128 responden yang memiliki golongan III, dan 31 responden memiliki golongan IV. Akan tetapi peneliti tidak menemukan responden yang bergolongan I.

## j. PNS dan Non Pns



Gambar 4.10 Gambaran responden berdasarkan PNS dan Non Pns

Berdasarkan diagram batang diatas dapat menunjukkan bahwa jumlah responden PNS maupun non PNS seimbang yang masing-masingnya berjumlah 200 (50%) responden.

## 2. Deskripsi Tingkat Skor *Work Engagement*

Hasil analisis data deskripsi diperoleh dengan menggunakan aplikasi program *Microsoft excel* dan IBM SPSS 25, langkah pertama yang dilakukan sebelum melakukan analisis tingkat skor yaitu mengetahui nilai *mean* dan *standart deviation*. berikut hasil analisis yang telah dilakukan peneliti:

Table 4.1 hasil deskriptif *work engagement*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Total	400	102	160	134.99	12.646

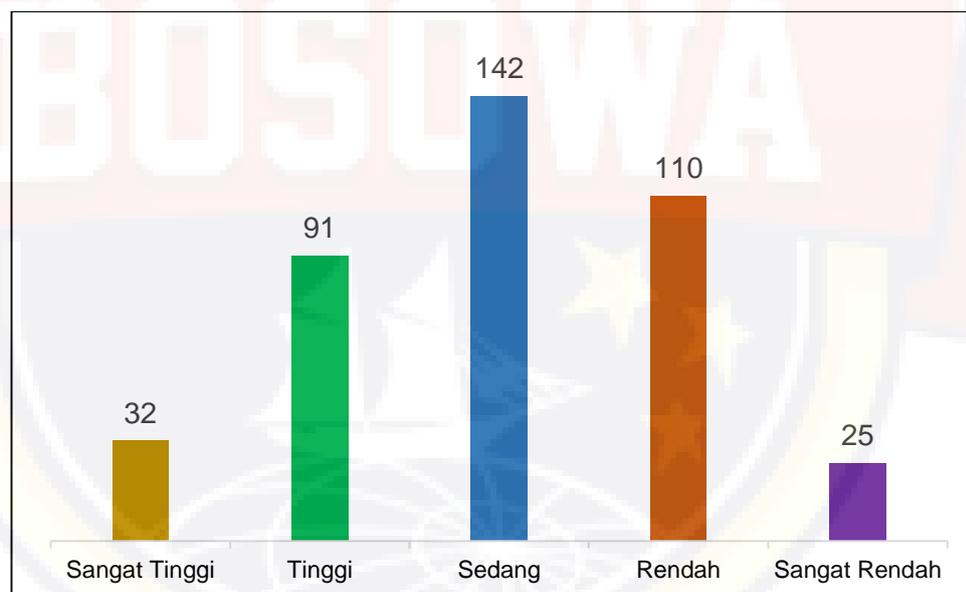
Berdasarkan dari hasil uji deskripsi tersebut dapat diketahui bahwa jumlah total responden dalam pengujian kontruksi alat ukur yang ingin dilakukan sebanyak 400 responden, yang memiliki nilai mean sebesar 134.99 serta nilai *standart deviation* sebesar 12.646. setelah mengetahui

peneliti kemudin melakukan penormaan, berikut hasil kategorisasi penormaan yang telah dilakukan:

Tabel 4.2 Kategorisasi Penormaan *Work Engagement*

Kategorisasi Penormaan	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > (Mean+1.5 SD)$	$X > 153.95$
Tinggi	$(Mean+0.5 SD) < X \leq (mean + 1.5 SD)$	$141.30 < X \leq 153.95$
Sedang	$(Mean-0.5 SD) > X \leq (mean + 0.5 SD)$	$128.66 < X \leq 141.30$
Rendah	$(Mean-0.5 SD) > X \leq (mean + 0.5 SD)$	$116,01 < X \leq 128.66$
Sangat Rendah	$X \leq (mean + 1.5 SD)$	$X \leq 116,01$

Berikut hasil deskriptif tingkat skor *Work Engagement* untuk masing-masing kategori :

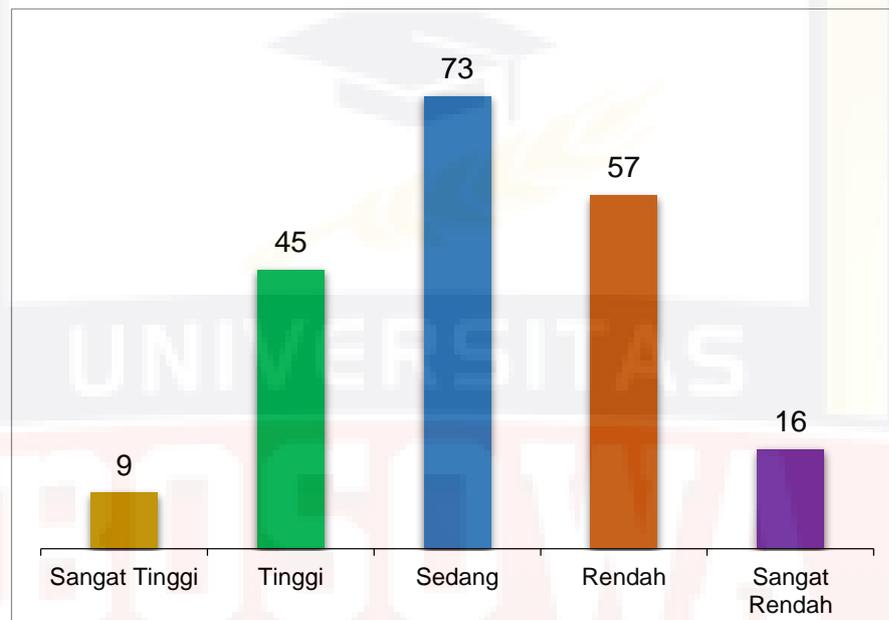


Gambar 4.11 Gambaran tingkat skor *work engagement*

Berdasarkan diagram 4.11 diatas dapat dilihat bahwa tingkat *work engagement* pada 400 responden dapat diketahui bahwa tingakat sedang yang memiliki jumlah responden terbanyak dengan jumlah 142 responden, pada selanjutnya yaitu tingkat rendah memiliki jumlah responden sebanyak 110 orang, kemudian tingkatan tinggi dengan jumlah responden sebanyak

41 orang, lalu tingkatan yang selanjutnya yaitu sangat tinggi yang terdiri dari 32 orang. Tingkatan terakhir yang berjumlah 25 orang responden.

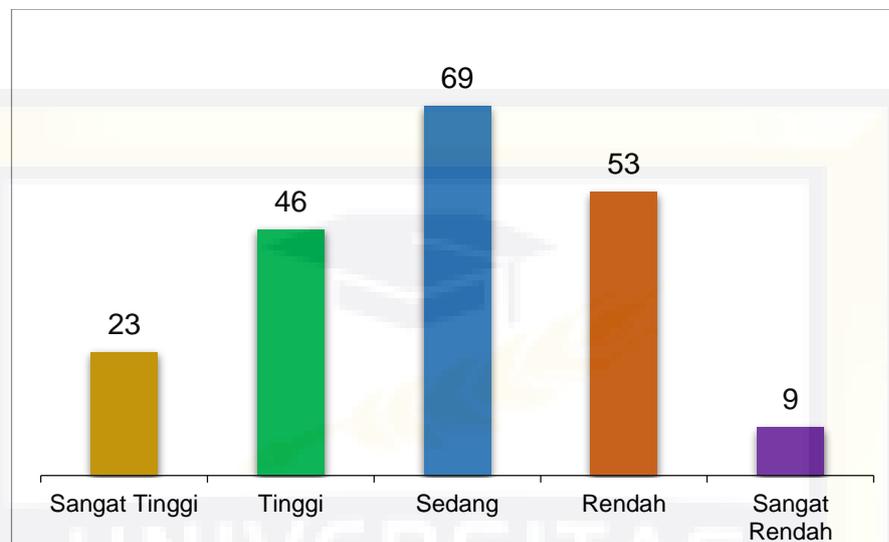
### 3. Deskripsi Tingkat Skor Work Engagement Pada PNS



Gambar 4.12 Gambaran tingkat skor berdasarkan PNS dan Non PNS

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil berupa gambaran *work engagement* PNS dan. Pada tingkat kategori sangat rendah diperoleh hasil sebanyak 16 responden yang bekerja sebagai PNS dan Pada tingkat kategori rendah diperoleh data sebanyak 57 responden pekerja yang berstatus PNS. Pada tingkat kategori sedang diperoleh data sebanyak 73 responden pegawai negeri sipil. Pada tingkat kategori tinggi, diketahui data sebanyak 45 responden yang merupakan PNS. Pada kategori sangat tinggi, terdapat jumlah PNS sebanyak 9 responden.

#### 4. Deskripsi Tingkat Skor Work Engagement Non PNS



Gambar 4.13 Gambaran tingkat skor berdasarkan PNS dan Non PNS

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* diperoleh hasil berupa gambaran *work engagement* non PNS. Pada tingkat kategori sangat rendah 9 responden yang bekerja sebagai non PNS. Pada tingkat kategori rendah diperoleh data sebanyak 53 responden pekerja yang berstatus non PNS. Pada tingkat kategori sedang diperoleh data sebanyak 73 responden pegawai negeri sipil dan sebanyak 69 responden yang bukan PNS. Pada tingkat kategori tinggi, diketahui data sebanyak 46 responden yang merupakan non PNS. Pada kategori sangat tinggi pada non PNS terdapat 23 responden. Berdasarkan data yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa tingkat skor *work engagement* berdasarkan PNS dan non PNS bervariasi, akan tetapi tingkat *work engagement* non PNS lebih tinggi jika dibandingkan oleh PNS.

## 5. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan prasyarat yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ada dua, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti yaitu skewness dan kurtosis dengan nilai syarat nilai signifikansi berada antara nilai -2 sampai 2. Sedangkan uji homogenitas digunakan untuk data dari dua kelompok sampel memiliki keberagaman yang tidak jauh berbeda. Uji homogenitas yang digunakan peneliti adalah *Levene Test*, dengan nilai signifikansi sebesar  $>0.05$ . Berikut hasil normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

### a. Uji normalitas

Tabel 4.3 hasil uji normalitas *Skewness* dan *Kurtosis*

PNS dan Non PNS	Distribusi Kurfa	Nilai	Ket
PNS	S	0.33	
	K	-1,86	
Non PNS	S	0.53	
	K	-1.89	

Catatan:

S: hasil bagi koefisien *skewness* dengan standart error *skewness*.

K: hasil bagi koefisien *kurtosis* dengan standart error *kurtosis*.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kategori pns memiliki nilai *skewness* yaitu sebesar 0.33 dan nilai *kurtosis* sebesar -1.86. Pada kategori non PNS memiliki nilai *skewness* yaitu sebesar 0.53 dan nilai *kurtosis* sebesar -1.89. hasil tersebut menunjukkan bahwa data PNS dan non PNS, memiliki nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang -2 sampai 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

## b. Uji Homogenitas

Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti setelah uji normalitas adalah uji homogenitas. Hasil uji homogenitas yang diperoleh menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Berikut hasil uji homogenitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.4 Hasil uji homogenitas

Variabel	Levene test	Sig	Ket
<i>Work Engagement</i> berdasarkan PNS dan Non PNS	0.446	0,505	Homogen

Keterangan :

Levene Test : Nilai signifikan uji homogenitas Levene Test

Sig : Nilai signifikan P >0.05

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji homogenitas dengan nilai *Levene test* sebesar 0.446 dan nilai signifikansi sebesar  $0.505 > 0.05$ , dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh memenuhi asumsi homogenitas.

## 6. Uji Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS di kota Makassar

$H_a$  : Ada perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS di kota Makassar

Tabel 4.5 hasil Uji Hipotesis

Variabel	Mean	T	Sig.**	Ket
<b>Work engagement</b>				
PNS	133.49	2.378	0,018	Ada perbedaan
NON PNS	136.48			

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil mean PNS sebesar 133.49 dan nilai non PNS sebesar 136.48. Kemudian pada tabel di atas juga terdapat nilai signifikansi sebesar 0,018. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa  $H_0$  yang menyatakan tidak ada perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan ada perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS diterima.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum *Work Engagement*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* dikota Makassar bervariasi. Hal tersebut dilihat dari jumlah responden pada tingkat skor *work engagement* sangat tinggi sebanyak 8% responden, pada tingkat skor *work engagement* tinggi sebanyak 22.8% responden, kemudian pada tingkat skor *work engagement* yang sedang jumlah respondennya sebanyak 35.5% responden, kemudian pada tingkat skor *work engagement* yang rendah terdapat 27.5% responden, dan pada tingkatan skor yang paling terakhir yaitu sangat rendah terdapat 6.3% responden.

Kebervariasian data penelitian tentang *work engagement* tersebut juga dipaparkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniardi (2020), yakni 20,7% responden pada kategori tinggi, 10% responden pada kategori sedang, dan 69.3% responden pada kategori rendah. Kebervariasian data lainnya juga dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Widanti (2020), pada kategori sangat tinggi terdapat 6% responden, pada kategori tinggi terdapat 26% responden, 16% responden pada kategori sedang, kategori rendah terdapat 46% responden, dan kategori terakhir yaitu sangat rendah terdapat 6% responden.

## 2. Gambaran *Work Engagement* pada PNS

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan tingkat *work engagement* yang bervariasi yaitu nilai sangat tinggi sebanyak 9 responden, kategori tinggi sebanyak 45 responden, kategori sedang sebanyak 73 responden. Pada kategori rendah terdapat 57 orang responden, dan pada kategori terakhir terdapat 16 responden. Adapun mean dari *work engagement* pada PNS sebesar 133,49.

Kebervariasian tingkat skor *work engagement* juga terjadi pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariz & Kurniawan (2018) pada 203 PNS di Kalimantan barat, hasil termuannya yaitu 20.68% responden pada kategori sangat rendah, 22.16% responden berada pada tingkat skor rendah, pada skor sedang dan tinggi terdapat 19.21% responden, dan kategori sangat tinggi terdapat 18.71 %.

Kebervariasian *work engagement* pada PNS dapat juga dipengaruhi oleh golongannya. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (2020) mengatakan bahwa terdapat perbedaan level *work engagement* antara pegawai yang memiliki golongan I, II, III, IV. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retroningsih (2014) menyatakan bahwa pegawai negeri sipil yang golongan I dan II memiliki *work engagement* dibandingkan dengan golongan III dan IV.

## 3. Gambaran *Work Engagement* pada non PNS

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui selain bervariasi tingkat *work engagement* pada PNS, hal serupa juga terjadi di non PNS, adapun kategori tingkat skor yang sangat tinggi terdapat 23 responden, pada kategori sedang terdapat 69 responden, pada kategori

rendah terdapat 53 responden, dan 9 responden pada kategori sangat rendah. Adapun nilai mean pada *work engagement* pada non PNS sebesar 136.48.

Hasil kebervariasian peneliti juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningsari & Simarmata (2019), kebervariasian tersebut terdapat pada lima kategori akan tetapi pada kategori sangat rendah dan rendah sebesar 0%, sedangkan pada kategori sedang sebesar 19%, pada kategori tinggi terdapat 60 orang dengan presentase sebesar 49,6%, serta kategori sangat tinggi terdapat 31.4% responden.

Kebervariasian tingkat skor *work engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah jenis kelamin. penelitian yang dikemukakan oleh Banihani, Lewis, & Syed (2013) menyebutkan bahwa laki-laki lebih memiliki keterikatan kerja dibandingkan perempuan dikarenakan lebih mudah bagi laki-laki terlibat secara fisik, kognitif dan emosional saat bekerja dibandingkan wanita dalam organisasi. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Gulzar & Teli (2018) menyatakan hal yang berbeda, dimana perempuan lebih memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dari laki-laki.

Lama seorang karyawan juga bekerja dapat mempengaruhi kebervariasian *work engagement* tersebut dijelaskan oleh Kurniawati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat 42,6 persen peran masa kerja mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa seseorang yang bekerja lebih dari lima tahun akan lebih tinggi tingkat keterikatan kerjanya dibandingkan karyawan yang bekerja satu sampai 5 tahun.

#### 4. Perbedaan *Work Engagement* pada PNS dan Non PNS

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti pada PNS dan non PNS di kota Makassar diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.018 dan diperoleh nilai mean PNS 133.49, sedangkan nilai mean non PNS sebesar 136.48. Berdasarkan dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS. Hasil yang diperoleh peneliti juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Azzahrah (2018) menjelaskan bahwa status PNS dan non PNS berpengaruh terhadap *work engagement*.

Ditinjau dari aspek *work engagement*, pada aspek pertama yaitu *Vigor*, Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *vigor* merupakan energi tingkat tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Schaufeli (2012) menambahkan bahwa karyawan yang terlibat memiliki rasa energik dan koneksi yang efektif dengan aktivitas kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan baik. Pada aspek *vigor* PNS memperoleh nilai mean sebesar 25,01 dan sebesar 25.54 pada non PNS.

*Dedication* merupakan aspek kedua dari *work engagement*, Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *dedication* mengacu pada keterlibatan dalam pekerjaan seseorang, menemukan makna dalam pekerjaannya, ditantang, dan mengalami rasa antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan. Prayitno (2017) mengemukakan bahwa dedikasi merupakan perilaku yang didasarkan pada komitmen seseorang yang dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Pada aspek kedua non PNS memperoleh nilai mean pada aspek ini sebesar 21,64, sedangkan pada PNS sebesar 20.92.

Aspek terakhir yaitu *absorption*, Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *absorption* merupakan konsentrasi penuh dan asyik pada pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan. Farid et al (2019) menambahkan *absorption* yaitu seorang karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan melimpahkan seluruh perhatiannya serta melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran. Pada aspek ini PNS memperoleh nilai mean sebesar 20.70 dan non PNS memperoleh nilai mean sebesar 21.15.

Penyebab ada perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS dapat disebabkan dari beberapa hal, seperti yang dijelaskan oleh Bakker (2011) bahwa ada faktor yang mempengaruhi yaitu dari dalam diri individu (*Personal resources*) maupun dari luar diri individu (*Job resources*), Sumber daya pribadi adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil mengontrol dan berdampak pada lingkungan mereka. Sedangkan sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis yang terkait.

Berdasarkan dari faktor individu yang dapat mempengaruhi perbedaan *work engagement*, hal tersebut di jelaskan oleh Bakker (2011) jika sumber daya pribadi seseorang tersebut maka semakin positif harga diri orang tersebut dan semakin banyak tujuan yang diharapkan untuk dicapai oleh kesesuaian diri. Individu dengan kesesuaian diri dengan tujuan secara

intrinsik termotivasi untuk mengejar tujuan mereka, dan sebagai hasilnya, mereka memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi.

Berdasarkan dari faktor eksternal dari *work engagement* yang dapat mempengaruhi perbedaan antara PNS dan Non PNS salah satunya adalah sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir, yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat organisasi dengan mencapai target, capaian, hasil, dan manfaat serta perilaku PNS.

Akan tetapi, dilansir dari liputan6.com (2019) sekretaris badan kepegawaian Nasional mengatakan pelaksanaan penilaian pekerja belum dengan yang mestinya. Sedangkan penilaian kinerja pada Non PNS dilakukan dengan perusahaan yang melakukannya dengan tepat karena hasil dari penilaian pekerja dapat menentukan jejang karir serta berhubungan dengan gaji yang diperoleh karyawan tersebut (Liputan6.com, 2017).

Pengembangan karir pada PNS telah diatur oleh UU, sehingga jika seorang pegawai ingin naik pangkat memerlukan aturan tertentu. Hal tersebut banding terbalik dengan sistem yang ada diperusahaan swasta, kenaikan jabatan bisa dengan mudah jika individu memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut membuat rendahnya *work engagement* pada PNS jika dibandingkan dengan non PNS. Hasil tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2014) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif pada *work engagement*

dikarenakan hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja sehingga menimbulkan perilaku kerja yang baik.

Faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi perbedaan *work engagement* antara adalah status dari karyawan tersebut pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan tidak tetap lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azzahrah (2018) menunjukkan bahwa status karyawan ataupun pegawai tidak tetap membuat individu secara tidak langsung membuat mereka bekerja keras meningkatkan kinerjanya agar tetap dipertahankan perusahaannya.

Berdasarkan hasil penelitian Istingintias (2020) mengemukakan bahwa status kepegawaian yaitu PNS dan non PNS pada suatu perusahaan atau kantor akan berdampak pada psikologis individu yang akan memicu pada perilaku yang berbeda-beda. Seseorang dengan status PNS merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja dikarenakan PNS tidak takut kehilangan pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang tetap disetiap bulannya serta memiliki tunjangan lainnya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Windasari (2018) pada non PNS masih memiliki ketakutan akan pemutusan hubungan kerja dan pengurangan tenaga kerja di perusahaan.

Hal lainnya yang mampu mempengaruhi perbedaan *work engagement* pada PNS dan non PNS adalah penghasilan mereka disetiap bulannya. UU Ketenagakerjaan pasal 94 menjelaskan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan

tunjangan tetap. Akan tetapi, berdasarkan peraturan pemerintahan nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan menyebutkan bahwa jika seorang karyawan memiliki kinerja yang kurang baik dapat menerima sanksi pemotongan gaji.

Hal tersebut yang membuat seorang karyawan non PNS yang membuat non PNS memiliki *work engagement* yang baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Erwina (2017) karyawan non PNS memiliki *work engagement* yang baik ditandai dengan kinerja dikarenakan gaji mereka disetiap bulannya ditentukan berdasarkan dari hasil penilaian kinerja. Hal berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiawan (2018) dengan subjek PNS yang memiliki *work engagement* rendah dikarenakan gaji mereka tidak ditentukan oleh kinerja mereka.

Masa kerja dapat menyebabkan perbedaan *work engagement* antara PNS dan non PNS berbeda, hal tersebut dijelaskan oleh Kurniawati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat 42,6 persen peran masa kerja mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa seseorang yang berkerja lebih dari lima tahun akan lebih tinggi tingkat keterikatan kerjanya dibandingkan karyawan yang bekerja satu sampai 5 tahun, hal tersebut disebabkan seseorang yang telah bekerja lebih dari lima tahun kecil kemungkinan untuk keluar dari tempat kerjanya.

### **C. Limitasi Penelitian**

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan, adapun beberapa keterbatasan pada penelitian ini yaitu, peneliti tidak memasukkan

karakteristik perusahaan dalam kriteria sampel yang diambil, sedangkan karakteristik dari perusahaan dapat menjadi hal menarik untuk menjadi pembahasan penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan kriteria pegawai yang ada di perusahaan besar ataupun kecil itu berbeda. Selain itu, .peneliti tidak membandingkan status pekerjaan pada PNS karena jumlah pegawai tetap pada PNS jauh lebih banyak dibandingkan pegawai tidak tetap pada PNS.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, uji asumsi dan uji hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa tingkat skor Work engagement bervariasi, tetapi pada sebagian besar responden berada pada kategori sedang, rendah, dan tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa tingkat skor Work engagement pada PNS dan non PNS bervariasi, tetapi pada sebagian besar responden berada pada kategori sedang, rendah, dan tinggi.
3. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil yang signifikan sehingga hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada tingkat populasi.
4. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat perbedaan work engagement antara PNS dan Non PNS di kota Makassar.

#### **B. Saran**

1. Bagi PNS dan Non PNS, agar bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.
2. Bagi pemerintah agar lebih memperketat dalam pemberian sanksi untuk pegawai yang memiliki nilai SKP akhir tahun yang rendah.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menambah jumlah responden penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. & Sutanto, T. E. (2015). *Statistika Tanpa Stres*. Jakarta: Transmedia
- Agarwal, U., A (2014). Linking Justice, Trust And Innovative Work Behaviour To Work Engagement. *Career Development International*. 43 (1). 41-73.
- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., Premuzic, T., C. (2014). The Engageble personality: Personality And Trait EI as Predictors of Work Engagement. *Personality and Individual Differences*. 73(2015), 44-49.
- American Psychological Association. (2015). *APA Dictionary Of Psychology* (Second Edition). Washington DC: American Psychological Association
- Astuti, N., P., Mimba, N., S. & Ratnadi, N., D. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 5 (12). 4057- 4079
- Attridge, M. (2014). Measure and Manage Work Engagement. *Journal Of Place Behavior Health*. 24 (4). 383-398
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi: Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azzahrah, F. (2018). Pengaruh status Pegawai terhadap Work engagement dikota X. *Jurnal Riset Psikologi*. 18 (3). 182-198.
- Bakker, A. B. (2010). Weekly work engagement and performance:A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83. 189-206
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Psychological Science*. 20 (4), 265-269
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development*. 23 (1), 4-11
- Bakker, A. B., & Leiter, M, P (2010). *Work Engagement*. UK: Psychology Press
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., Leiter, M., P., & Taris, T., W. (2014). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *International Journal of Work, Health & Organisations*. 22(3). 187-200
- Banihani, Lewis, & Syed (2013). Is work engagement gendered?. *International Journal*. 28 (7). 400423
- Budiani, M. (2011). Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pemerintah Dan Non Pemerintah. *Jurnal Psikologi*. 16 (5). 88-95

- Budiawan, R (2018). Gambaran Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Dikota Semarang. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 26 (5). 50-62
- Elfitasari, N. & Mulyana , O., P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 07 (1). 1-7.
- Fachrian, A. (2020). Gambaran Psychological Capital dan Work Engagement. *Jurnal Penelitian Pendidikan , Psikologi, Dan Kesehatan*. 1 (1). 8-14
- Farid, T., Gonzales, C., Khan, M., Khattak, A., at. al. (2019). Employees' Perceptions of CSR, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effects of Organizational Justice. *Journal Of Environmental Reasearch and Public Health*. 16 (17)
- Firdaus, B., A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap *Work Engagement* Melalui *Psychological Capital* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ilmu manajemen*. 6 (3). 288-295
- Gayatri, V., H. (2019). *Perbedaan Tingkat Work Engagement Yang Ditinjau Dari Tipe Kepribadian HEXACO Pada Kalangan TNI-AD Di Wilayah Sulawesi Tengah*. Universitas Bosowa. Universitas Bosowa.
- Gulzar, S. & Teli, M., R. (2018). Gender and Work Engagement: A Study of Academic Staff in Higher Education. *Arabian Journal of Business and Management*. 8 (2). 345-356.
- Hadi, S. (2004). *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi
- Hadi, S. (2016). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hakenan, J., Perhoniemi, R., & Tanner, S. (2008). Positive Gain Spirals At Work: From Job Resources To Work Engagement, Personal Initiative And Work-Unit Innovativeness. *Journal Of Vocational Behavior*. 73 (8). 78-91
- Hanief, Y. & Himawnto, W. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hariz, M., & Kurniawan, N. (2018). Peran Kebersyukuran Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kalimantan Barat. *Riset Psikologi*. 12 (3). 1-9
- Hariyadi, H. (2019). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada PNS. *Cognicia*. 7 (3). 359-368
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermana, D. (2008). Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kota Sukabumi. *Sosiohumaniora*. 10 (3). 20-30

- Indrawan, D. (2020). Pengaruh Quality Work Life Terhadap Work Engagement dan Turnover Intention perawan yang berstatus PNS di Rumah Sakit. *Journal Islamic Medicine*. 4 (2). 52-64
- Irawan, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 16 (7). 45-65
- Istingintias, P. (2020). Perbedaan Persepsi Kinerja Guru Pns Dan Non Pns Pada Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Psikologi*. 12 (4). 123-139
- Kusumaningsari, P., & Simarmata, N (2019). Konflik Kerja-Keluarga Dan Work Engagement. *Jurnal Psikologi Udayana*. 13 (4). 105-118
- Kurniawati, I., D. (2014). MASA KERJA DENGAN WORK ENKAGEMENT PADA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 2 (2). 312-324
- Liputan6.com. (2019, Juni 10). <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4125095/bkn-kinerja-pns-masih-jeblok>
- Liputan6.com. (2017, agustus 23). [Penilaian-kinerja-perusahaan-swasta-semakin baik.](#)
- Makassar.Tribunnews.Com (2020, Agustus 26) [malas-ngantor-asn-pemkot-makassar-terancam-dipecat-basri-sudah-memenuhi-syarat](#)
- Margono, S. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta
- Marliani, R. (2013). *Psikologi Eksperimen*. Bandung: Pustaka Setia
- Mulyati, R. (2019). Model *Work Engagement* Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan *Meaningful Work* sebagai Mediator. *Journal of Psychology*. 5 (1). 34-49
- Nasional.republika.co.id (2020, Januari 08) [tjahjo-sanksi-83-pns-yang-langgar-disiplin](#)
- Nugroho, D. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Semarang. *Jurnal psikologi*. 12 (3). 120-132
- Peraturan Pemerintahan. (2019). *Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintahan. (2005). *Nomor 48 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintahan. (2018). *Nomor 49 tentang Manajemen Pegawai Dengan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Republik Indonesia

- Peraturan Pemerintahan. (2010). *Nomor 53 tentang Disiplin PNS*. Jakarta: Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintahan. (2015). *Nomor 78 tentang pengupahan*. Jakarta: Republik Indonesia
- Prahara, S. (2019). Budaya Organisasi dan Work Engagemenr Pada Karyawan. *Jurnal Riset Psikologi*. 10 (2). 232-244
- Purwanto. (2011). *Statiskita untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Retroningsih, D. (2014). Analisis Pengaruh Remunerasi dan work engagement terhadap kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara. *Jurnal MIX*. 4 (1). 100-113
- Riandana, Y., R. & Novianti, N.,P. (2014). Persepsi Terhadap Asertivitas Pimpinan Dan Keterikatan Kerja Karyawan. *Psikologika*. 19 (2). 111-120
- Riyanto, S. & Hatmawan, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuanitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- Santrock, John W. (2012). *Life-span Development*. 13 th Edition. University of Texas, Dallas: Mc Graw-Hill.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Schaufeli, W (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?. *Journal of Applied Psychology*. 57 (2). 173-203.
- Schaufeli, W (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Journal of Applied Psychology*. 14 (1). 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work engagement Scale*. *Occupational Health Psychology Unit*, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*. 66 (4), 701-716
- Seijts & Crim (2006). What engages employees the most or, The Ten C's of work engagement. *Business Journal*. 3 (4). 1-7
- Sidharta. N. (2011). Dampak *work engagrment* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*: Studi empiris pada karyawan bagian Operator di salah satu perusahaan *garment* Di Cimahi. *Jurnal Managemen*. Vol.10, No.2. Universitas Kristen Maranatha
- Smythe, J. (2013). *The Velvet Revolution At Work*. New York: Routledge

- Strom, D., Sears, K., & Kelly, M. (2013) Work Engagement: The Roles Of Organizational Justice And Leadership Style In Predicting Engagement Among Employees. 21 (71). 70-82
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono & Maryani. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Kamus Pusat Bahasa
- Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora, Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 1 No.1, 113-130*.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2014). *Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2013). *Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (1997). *Nomor 25 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Widasari, R. (2020). Perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas pendidikan kabupaten Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*.5 (3). 1-5
- Yener, M., Yaldiran, M., & Ergun, S. (2012). The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. 58 (09), 724-73
- Muliawan, Y., Perizide, B., & Cahyadi, A. (2017) Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah dan Terapan*. 14 (2). 69-78
- Yusuf. R. (2018). *Work Engagrment*. Makassar: Pernerbit Nas Media Pustaka
- Zamralitta, P. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT X. *Jurnal Psikologi*. 1 (2). 295-303.



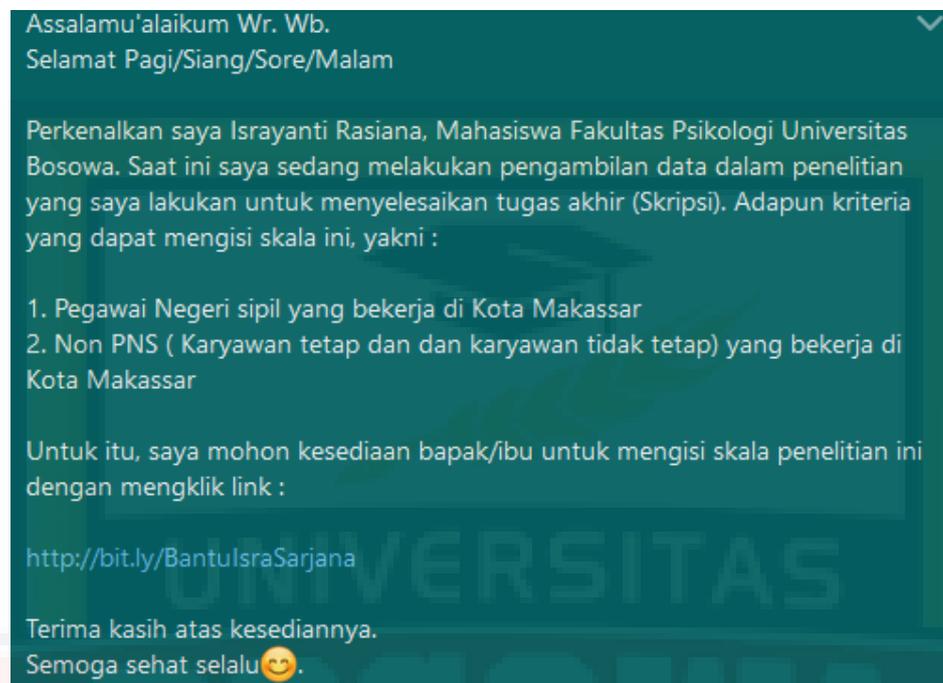
LAMPIRAN-LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1

Contoh Item Pada Skala Penelitian

## COPY WRITING



Pengantar Skala

## SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh  
Selamat Pagi/Siang/Malam

Perkenalkan nama saya Israyanti Rasiana, mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang dalam proses pengambilan data guna menyusun tugas akhir (skripsi). Untuk itu, saya mohon kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk membantu meluangkan waktu dalam mengisi skala penelitian ini. Semua hasil data dalam pengisian skala ini dapat dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

**\* Wajib**

## Identitas Responden

Nama (Inisial) \*

Jawaban Anda

Usia \*

Jawaban Anda

Jenis Kelamin \*

- Laki-Laki  
 Perempuan

Status Pernikahan \*

- Belum Menikah  
 Menikah

Pangkat/Golongan (bagi PNS)

Jawaban Anda

Penghasilan (Rp) \*

- Rp. 1.000.000 – 2.000.000  
 Rp. 2.000.000 – 3.000.000  
 Rp. 3.000.000 – 4.000.000  
 Rp. 4.000.000 – 5.000.000  
 > Rp. 5.000.000

Lama Bekerja \*

Jawaban Anda

### Contoh skala online

#### Skala Penelitian

##### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Anda diharapkan untuk menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenar-benarnya. Dengan cara memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

SS = Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut "Sangat Sesuai" menurut Anda.

S = Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut "Sesuai" menurut Anda.

N = Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut "Netral" menurut Anda.

TS = Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut "Tidak Sesuai" menurut Anda.

STS = Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut "Sangat Tidak Sesuai" menurut Anda.

1. Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja \*

- SS
- S
- N
- TS
- STS

2. Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya \*

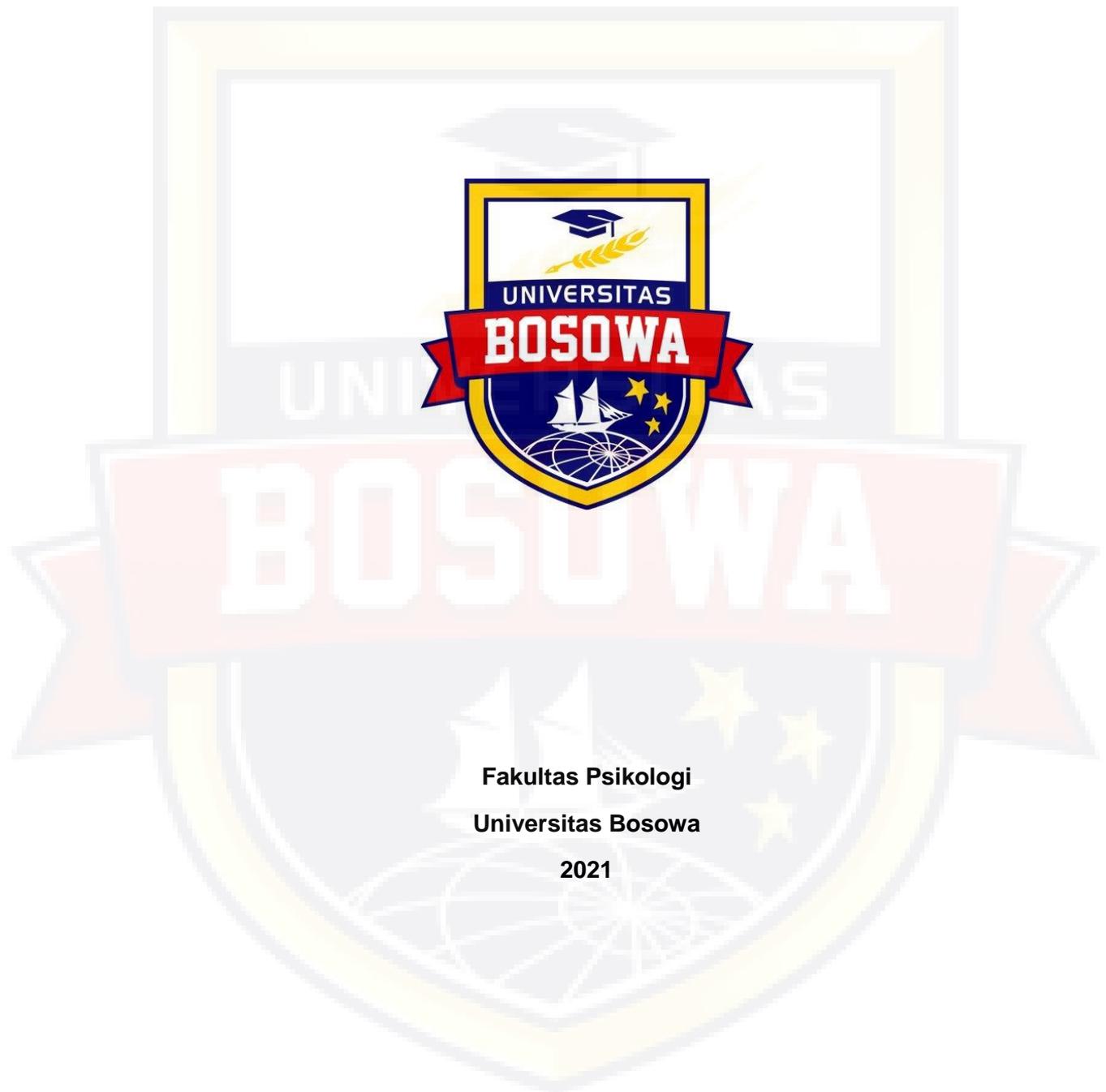
- SS
- S
- N
- TS
- STS

3. Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya \*

- SS
- S
- N
- TS

**Contoh Skala offline**

**SKALA PENELITIAN**



**Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa  
2021**

## PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Selamat Pagi/Siang/Malam

Perkenalkan nama saya Israyanti Rasiana, mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang dalam proses pengambilan data guna menyusun tugas akhir (skripsi). Untuk itu, saya mohon kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk membantu meluangkan waktu dalam mengisi skala penelitian ini. Semua hasil data dalam pengisian skala ini dapat dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

### IDENTITAS

Nama (inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Status Pernikahan :

Status Pegawai Tetap : Pegawai/Karyawan Tetap atau Pegawai/Karyawan Tidak Tetap  
**(Lingkari yang sesuai)**

Asal Instansi :

Jabatan :

Pangkat/Golongan : (Khusus PNS)

Penghasilan :  Rp. 1.000.000 – 2.000.000  
 Rp. 2.000.000 – 3.000.000  
 Rp. 4.000.000 – 5.000.000  
 ➤ Rp. 5.000.000  
**Ceklis yang sesuai**

Lama Bekerja :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Gunakan skala berikut untuk menunjukkan tingkat keetujuan atau ketidaksetujuan Anda dengan masing-masing pernyataan di bawah ini. Cobalah untuk menggambarkan diri Anda secara akurat (yaitu, sikap Anda sebenarnya ketika berperan dalam sebagian besar situasi, bukan sikap yang Anda harapkan untuk Anda lakukan).

Berikan **tanda *checklist* (✓)** pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda. **Setiap butir pernyataan jangan sampai terlewatkan.**

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

**SS** : Bila diri Anda sangat sesuai dengan pernyataan tersebut.

**S** : Bila diri Anda sesuai dengan pernyataan tersebut.

**N** : Bila diri Anda netral dengan pernyataan tersebut.

**TS** : Bila diri Anda tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.

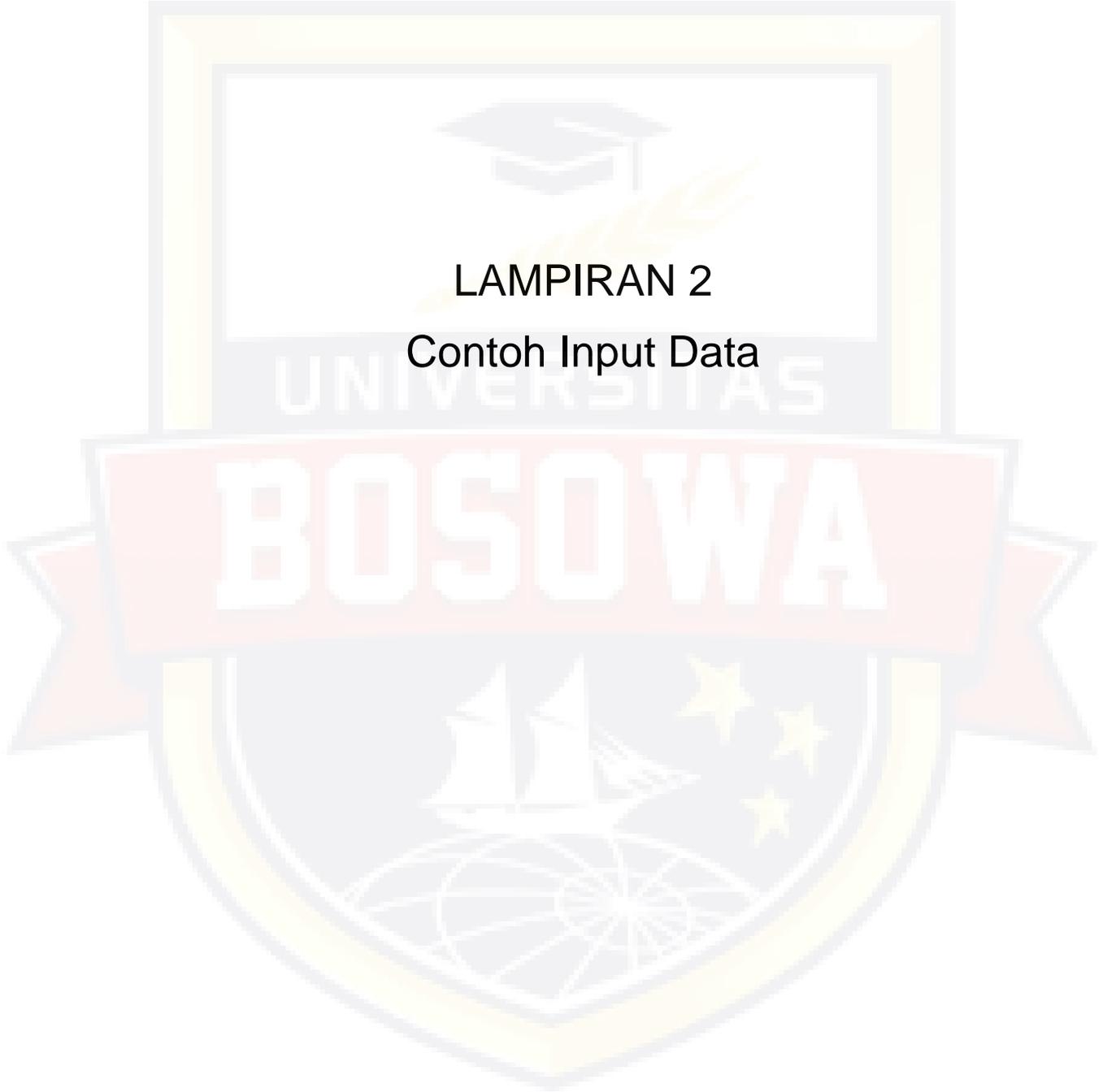
**STS** : Bila diri Anda sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.

Contoh pengisian skala:

No.	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya orang yang sangat bertanggung jawab dalam segala pekerjaan					✓

Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Anda karena telah mengisi skala saya.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja					
2	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
4	Saya mudah mengumpulkan tenaga ketika sedang bekerja					
5	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut					
6	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas yang diberikan					
7	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya					
8	Saya merasa sangat bangga dengan profesi saya					
9	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan					
10	Saya tidak mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
11	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain					
12	Ketika bekerja, saya merasa waktu berlalu begitu cepat					



LAMPIRAN 2

Contoh Input Data

**BOSOWA**

No.	Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Status Pegawai	PNS/NON PNS	Jabatan	Pangkat/Golongan (bagi PNS)	Penghasilan (Rp)	Lama Bekerja
1	1	2	2	2	2	2		2	1
2	2	2	1	1	1	4	3	5	3
3	1	2	2	2	2	4	-	1	1
4	2	1	2	2	1	1	2	1	2
5	1	2	2	2	2	2		1	2
6	2	1	1	2	2	1		4	2
7	2	2	1	2	1	2	2	3	3
8	2	2	1	2	1	2		3	3
9	1	1	2	2	1	4		2	1
10	2	2	1	2	2	4		5	2
11	2	1	1	2	2	4		2	2
12	2	1	2	2	2	1		3	2
13	1	2	2	2	2	1		1	1
14	1	2	1	1	1	4	2	4	2
15	2	2	1	2	2	4		1	3

**Data Work Engagement**

No.	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	3
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	5	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
10	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4
11	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4
12	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3
14	5	5	4	3	5	3	4	5	5	3	5	3
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4



LAMPIRAN 3

Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

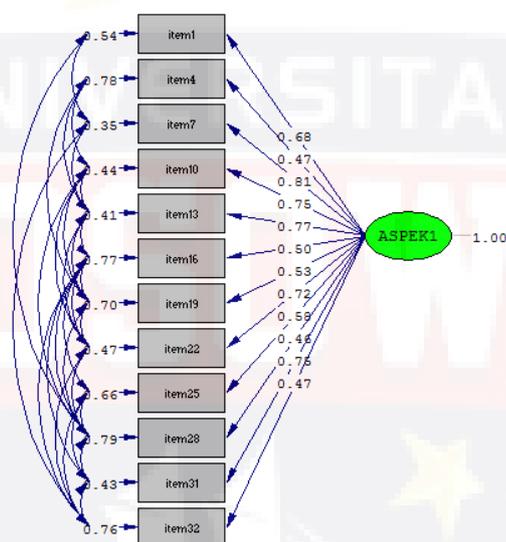
## Uji Reliabilitas

Reliabilitas skala *work engagement*

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	32

## Uji validita konstruk

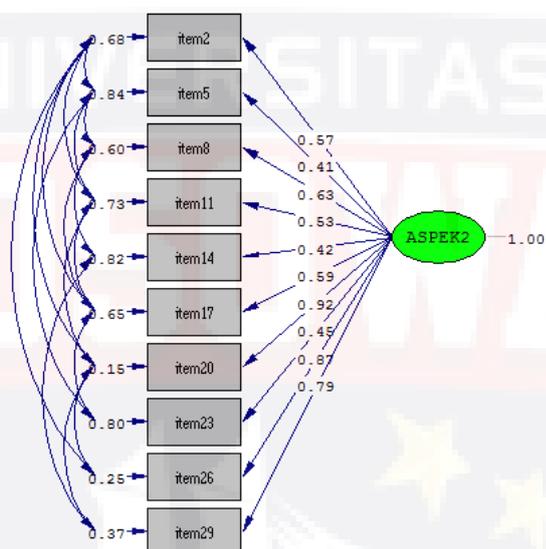
Skala *work engagement*1. *Vigor*

Chi-Square=28.41, df=25, P-value=0.28953, RMSEA=0.021

No	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan
1	1	12.94	0.05	0.68	-0.03	Valid
2	4	8.14	0.06	0.47	-0.11	Valid
3	7	16.21	0.05	0.81	0.22	Valid
4	10	14.14	0.05	0.75	0.42	Valid
5	13	14.05	0.05	0.77	0.29	Valid
6	16	8.46	0.06	0.50	0.27	Valid

7	19	9.21	0.06	0.53	0.09	Valid
8	22	13.47	0.05	0.72	0.29	Valid
9	25	10.63	0.05	0.58	0.12	Valid
10	28	7.81	0.06	0.46	0.15	Valid
11	31	14.90	0.05	0.75	0.13	Valid
12	32	8.33	0.06	0.47	0.11	Valid

2, dedikasi

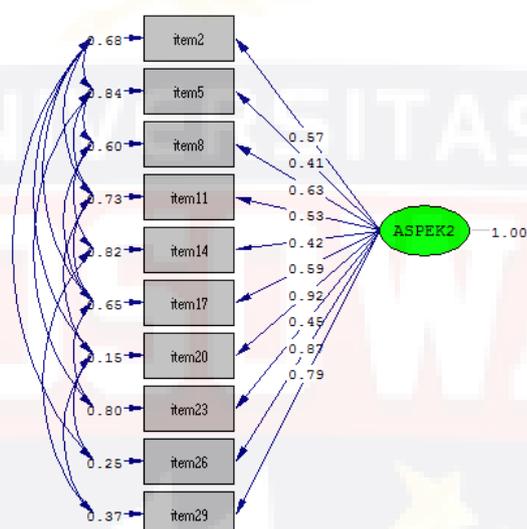


Chi-Square=28.36, df=19, P-value=0.07677, RMSEA=0.040

No	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan
1	2	9.69	0.06	0.57	0.32	Valid
2	5	7.91	0.05	0.41	-0.25	Valid
3	8	12.47	0.05	0.63	-0.21	Valid
4	11	9.47	0.06	0.53	0.02	Valid
5	14	8.17	0.05	0.42	-0.19	Valid

6	17	11.52	0.05	0.59	0.21	Valid
7	20	15.10	0.06	0.92	1.00	Valid
8	23	8.91	0.05	0.45	-0.11	Valid
9	26	17.43	0.05	0.87	0.34	Valid
10	29	15.58	0.05	0.79	0.53	Valid

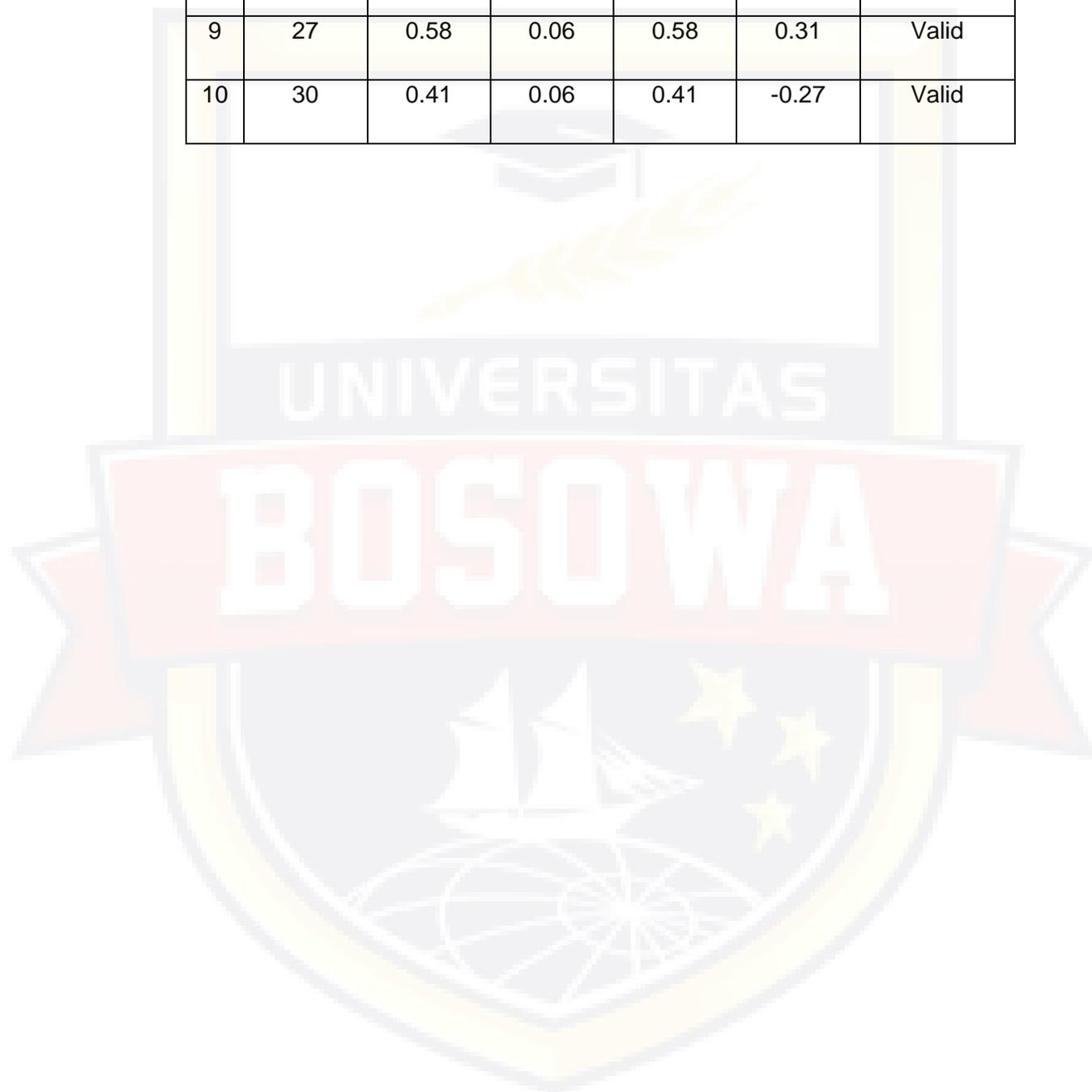
### 3. Absorpsi



Chi-Square=28.36, df=19, P-value=0.07677, RMSEA=0.040

No	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan
1	3	12.98	0.06	0.73	0.34	Valid
2	6	13.20	0.05	0.70	0.15	Valid
3	9	13.00	0.05	0.69	0.35	Valid
4	12	12.37	0.06	0.70	0.29	Valid
5	15	13.41	0.05	0.72	0.25	Valid
6	18	7.40	0.06	0.42	0.15	Valid

7	21	8.78	0.05	0.48	0.03	Valid
8	24	9.20	0.06	0.51	0.08	Valid
9	27	0.58	0.06	0.58	0.31	Valid
10	30	0.41	0.06	0.41	-0.27	Valid





UNIVERSITAS



**BOSOWA**

LAMPIRAN 4

Hasil Analisis Deskriptif Responden

### Deskriptif demografi responden

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-40 tahun	285	71.3	71.3	71.3
	> 40 tahun	115	28.7	28.7	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	144	36.0	36.0	36.0
	Perempuan	256	64.0	64.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

#### Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	293	73.3	73.3	73.3
	Belum Menikah	107	26.8	26.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

#### Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pegawai/karyawan tetap PNS	200	50.0	50.0	50.0
	pegawai/karyawan tidak tetap PNS	5	1.3	1.3	51.2
	pegawai/karyawan tetap Non PNS	108	27.0	27.0	78.3
	pegawai/karyawan tidak tetap Non PNS	87	21.8	21.8	100.0

Total	400	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

### Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tenaga Pengajar	47	23.5	23.5	23.5
	Staf	52	26.0	26.0	49.5
	Kepala Bagian	44	22.0	22.0	71.5
	Lainnya	57	28.5	28.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

### JABATAN NON PNS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	staf	38	19.0	19.0	19.0
	marketing	37	18.5	18.5	37.5
	supervisi	54	27.0	27.0	64.5
	lainnya	71	35.5	35.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

### Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.000.000 - 2.000.000	25	6.3	6.3	6.3
	2.000.000 - 3.000.000	47	11.8	11.8	18.0
	3.000.000 - 4.000.000	165	41.3	41.3	59.3
	4.000.000 - 5.000.000	56	14.0	14.0	73.3
	> 5.000.000	107	26.8	26.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	15	3.8	3.8	3.8
	1 Tahun - 10 Tahun	225	56.3	56.3	60.0
	> 10 tahun	160	40.0	40.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**Golongan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II	41	10.3	20.5	20.5
	III	128	32.0	64.0	84.5
	IV	31	7.8	15.5	100.0
	Total	200	50.0	100.0	
Missing	System	200	50.0		
Total		400	100.0		

**PNS DAN NON PNS**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	200	50.0	50.0	50.0
	Non PNS	200	50.0	50.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

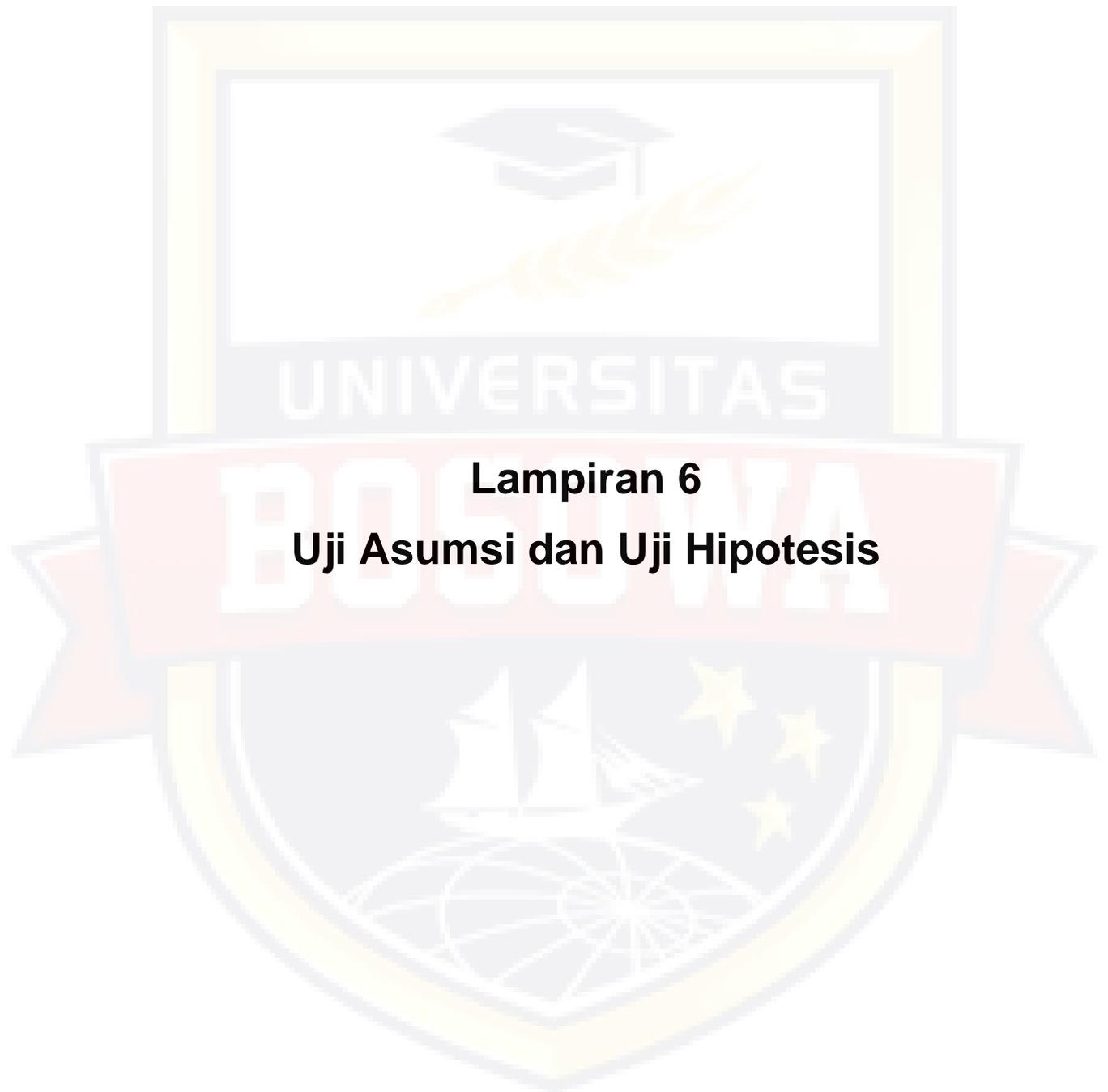


**TINGKATSKOR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT RENDAH	25	6.3	6.3	6.3
	RENDAH	110	27.5	27.5	33.8
	SEDANG	142	35.5	35.5	69.3
	TINGGI	91	22.8	22.8	92.0
	SANGAT TINGGI	32	8.0	8.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**TINGKATSKOR \* PNS\_NonPNS Crosstabulation**

Count		PNS_NonPNS		Total
		PNS	NON PNS	
TINGKATSKOR	SANGAT RENDAH	16	9	25
	RENDAH	57	53	110
	SEDANG	73	69	142
	TINGGI	45	46	91
	SANGAT TINGGI	9	23	32
	Total	200	200	400



## Uji Normalitas

Descriptives					
		PNS_NonPNS		Statistic	Std. Error
TOTALSKOR	PNS	Mean		136.48	.903
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	134.70	
			Upper Bound	138.26	
		5% Trimmed Mean		136.57	
		Median		135.00	
		Variance		163.155	
		Std. Deviation		12.773	
		Minimum		102	
		Maximum		160	
		Range		58	
	Interquartile Range		21		
	Skewness		.057	.172	
	Kurtosis		-.637	.342	
	Non PNS	Mean		133.49	.875
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	131.77	
			Upper Bound	135.21	
		5% Trimmed Mean		133.46	
		Median		132.00	
		Variance		152.985	
		Std. Deviation		12.369	
Minimum			106		
Maximum			160		
Range			54		
Interquartile Range		18			
Skewness		.092	.172		
Kurtosis		-.649	.342		

## Uji Homogenitas Dan Uji Hipotesis

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TOTALSKOR	Equal variances assumed	.446	.505	2.378	398	.018	2.990	1.257	.518	5.462
	Equal variances not assumed			2.378	397.589	.018	2.990	1.257	.518	5.462