

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Setiap Perguruan Tinggi yang berkeinginan untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut upaya berkesinambungan dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Pada sisi lain, kualitas sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh kesanggupan lembaga dengan sistem pendidikannya dalam menunjang kebutuhan dan harapan dosen. Dosen merupakan bagian penting dalam menjalankan sistem pembelajaran di Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi dikatakan Unggul apabila telah berhasil mencapai Visi, Misi dan Tujuan yang telah dibuat. Keunggulan Perguruan Tinggi dalam mencapai hal tersebut tidak terlepas dari peran dosen. Dosen yang berkualitas unggul menjadi tolok ukur pada setiap Perguruan Tinggi, dan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif. Kontribusi positif dosen akan signifikan apabila mereka memiliki *engagement* yang tinggi terhadap peran dan fungsinya sebagai dosen.

*Engagement* yang tinggi membuat dosen termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Indikasi-indikasi ini membuat keberadaannya dalam Perguruan Tinggi bermakna untuk kelangsungan hidup Perguruan Tinggi itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Jhon R. Schermehorn (2010) menyatakan bahwa *engagement* juga berbentuk perasaan positif atau keterlibatan perasaan yang kuat terhadap organisasi, ditunjukkan antusiasme yang tinggi untuk bekerja di dalam sebuah organisasi. Dosen yang memiliki *engagement* tinggi menunjukkan keterlibatan penuh dan semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan Perguruan Tinggi dalam jangka panjang. *Engagement* juga mengacu

pada keterlibatan, kepuasan, dan antusias dosen dalam bekerja. *Engagement* telah berkembang dari berbagai konsep meliputi kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja.

Dosen yang memiliki *engagement* tinggi berupaya bekerja lebih dari sekedar cukup baik, mereka berkomitmen pada tujuan, menggunakan kompetensi pribadi untuk membuat pilihan mengenai cara-cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor dampak Tindakan untuk memastikan apakah yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan. Dosen yang memiliki *engagement* tinggi menunjukkan totalitas kerja optimal, sehingga produktivitas kerja tinggi, dengan demikian kondisi ini sangat mendukung tercapainya lulusan yang dihasilkan sehingga dapat diserap oleh dunia kerja.

Faktanya permasalahan utama hampir semua Perguruan Tinggi mempunyai kelemahan *engagement* dosen. Berdasarkan pengamatan awal terhadap dosen – dosen di Perguruan Tinggi yang tersebar di wilayah kota Palembang, diperoleh informasi belum maksimalnya *engagement* pada dosen di Perguruan Tinggi di kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 01 Oktober- 03 Oktober 2018 terhadap 30 orang responden di 4 Perguruan Tinggi Program Diploma III Kebidanan di Kota Palembang diperoleh informasi bahwa:

1. Terdapat 46% responden yang memiliki kelemahan dalam *career development*, hal ini dapat dilihat dari beberapa responden menganggap institusi pendidikan tempat bekerja memiliki kejelasan dalam peningkatan jenjang karir dan menganggap pimpinan melakukan penilaian masing-masing dosen secara subjektif.
2. Terdapat 45% responden yang memiliki kelemahan dalam *productivity*, hal ini dapat dilihat dari beberapa responden yang bermasalah dalam menjaga kualitas hasil kerja dan belum banyak meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Terdapat 48 % responden yang memiliki kelemahan dalam *ownership*, hal ini dapat dilihat dari beberapa responden belum berkontribusi secara positif dalam pencapaian institusi pendidikan dan berperan aktif dalam kegiatan yang diadakan di institusi pendidikan,
4. Terdapat 33 % responden yang memiliki kelemahan dalam *loyalty*, hal ini dapat dilihat dari beberapa responden yang merasa sudah melakukan pengabdian di institusi pendidikan tempat bekerja dan menganggap kekurangan institusi pendidikan perlu dibahas secara internal dan bukan untuk konsumsi pihak eksternal,
5. Terdapat 44% responden yang memiliki kelemahan dalam *vigor*, hal ini dapat dilihat dari beberapa responden yang bermasalah dalam semangat bekerja dimulai dari ketika berangkat bekerja dan selama melakukan aktifitas kerja.
6. Terdapat 35% responden yang memiliki kelemahan dalam *dedication*, hal ini dapat dilihat dari beberapa responden yang bermasalah dalam fokus perhatian pada pekerjaan yang dikerjakan saja dan meningkatkan kemampuan/keahlian dalam waktu yang cepat,
7. Terdapat 45% responden yang memiliki kelemahan dalam *absorption*, hal ini dapat dilihat dari beberapa responden yang bermasalah dalam budaya kerja di institusi pendidikan bisa membangun nilai-nilai positif dalam diri responden dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dalam waktu yang cepat.

Apabila keadaan ini dibiarkan tanpa upaya segera untuk mengatasi *engagement* dosen yang belum maksimal, maka beresiko terhadap tidak tercapainya tujuan visi, misi dan tujuan dari Perguruan Tinggi.

Perguruan Tinggi dituntut untuk memiliki dosen yang kompeten dan mempunyai kinerja yang baik. Peran dosen sangatlah menentukan keberhasilan Visi, Misi dan Tujuan Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi mengharapkan dosennya untuk mempunyai kinerja yang lebih baik, lebih

berorientasi pada proses, lebih terlibat dalam kepemimpinan, dan lebih mampu dalam pengetahuan dan kompetensi sehingga memberikan nilai tambah bagi Perguruan Tinggi yang pada akhirnya Perguruan Tinggi tersebut memiliki daya saing dengan Perguruan Tinggi lainnya.

Pada saat Perguruan Tinggi mengetahui tingkat *engagement* dosen dan memeliharanya untuk tetap tinggi maka secara umum Perguruan Tinggi akan diuntungkan dengan berbagai hal berikut ini :

a). Bisa mempertahankan dan meningkatkan produktivitas dosen karena dosen merasa bahagia bekerja di Perguruan Tinggi tersebut, b). Membantu dalam membina dosen terbaik, karena mereka tidak mudah tergiur dengan tawaran Perguruan Tinggi lain, c). Membantu pencapaian visi, misi dan tujuan Perguruan Tinggi karena beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya *engagement* dengan pencapaian target Perguruan Tinggi membuktikan hipotesisnya bahwa korelasinya adalah sangat positif.

Faktor yang diduga memiliki hubungan dengan *engagement* adalah kepribadian, yaitu suatu sistem psikologis individu yang meliputi karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku untuk digunakan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Adapun indikator dari variabel kepribadian adalah (1) *Extraversion* mencerminkan kualitas dan intensitas hubungan dengan lingkungan seseorang (terutama sosial), (2) *Conscientiousness* mencerminkan dimensi yang berfokus pada isu-isu seperti orientasi persistensi perilaku, dan kontrol impuls, (3) *Emotional Stability* individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh, (4) *Agreeableness* merujuk pada kecenderungan untuk menjadi penuh kasih, (5) *Openness to Experience* mencerminkan tingkat keingintahuan intelektual, kreativitas dan preferensi untuk pembaharuan. Berdasarkan hal tersebut dapat diduga bahwa kepribadian berhubungan dengan *engagement*.

Efikasi diri adalah faktor lain yang diduga memiliki hubungan dengan *engagement*, Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu. Adapun indikator dari variabel efikasi diri adalah (1) *Magnitude* berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya, (2) *Strength* berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya, (3) *Generality* Berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu tersebut merasa yakin terhadap kemampuannya. Berdasarkan hal tersebut dapat diduga bahwa efikasi diri berhubungan dengan *engagement*.

Hal lain yang berhubungan dengan *engagement* adalah kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya. Perguruan Tinggi hendaknya memberikan perhatian terhadap dosennya, dengan memperhatikan gaji yang sesuai dengan tingkat pekerjaan, memberi kesempatan dosen untuk belajar, memberi kesempatan dosen untuk maju dalam pengembangan karier, hubungan dosen dan atasan terjalin dengan baik, rekan kerja yang menyenangkan yang membuat kita nyaman dalam bekerja. Dosen yang puas atas penghargaan dari Perguruan Tinggi tempatnya bekerja akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, lebih bersemangat dan menunjukkan produktivitas tinggi.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki kepribadian kurang baik seperti persepsi lingkungan pekerjaan yang kurang menyenangkan, bekerja tidak sepenuh hati, kurang bersemangat, kurang antusias dan kurang fokus dalam mengerjakan tugas-tugasnya bisa diasumsikan berdampak pada tingkat *engagement* yang dimiliki responden.

Responden yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung untuk menghindari tantangan-tantangan dan kesempatan-kesempatan untuk belajar meningkatkan kemampuan diri. Hal ini diduga berdampak *engagement* responden pada institusi sekolah yang rendah.

Kurangnya kepuasan dalam bekerja diakibatkan oleh minimnya perhatian terhadap responden, sistem penggajian yang tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan, kurangnya motivasi responden untuk belajar dan pengembangan karier, hubungan responden dan atasan terjalin kurang baik, rekan kerja yang membuat tidak nyaman dalam bekerja akan berdampak pada *engagement* terhadap institusi tempat bekerja.

Responden belum tentu mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik jika kurang efektif dalam memimpin, kurang pandai dalam berkomunikasi dan menyampaikan informasi sehingga dapat mempengaruhi *engagement* dengan Perguruan Tinggi.

Budaya organisasi yang positif akan membangun kekuatan responden, memberikan imbalan yang lebih sering daripada memberikan hukuman, serta menekankan pada vitalitas dan pertumbuhan dari responden akan menumbuhkan keterikatan pada institusi pendidikan.

Motivasi kerja yang rendah seperti merasa tidak puas, tidak senang, dan tidak gembira, tidak akan mempunyai motivasi kerja yang baik, sehingga mereka akan bekerja jauh dari apa yang diharapkan, mereka akan bekerja sangat rendah dan jauh dari harapan sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada *engagement*.

Dosen harus memahami bahwa bekerja di Perguruan Tinggi memiliki arti penting dalam kemajuan dunia pendidikan, pengembangan karir dosen, dan kemajuan Perguruan Tinggi itu sendiri sehingga hal ini dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan kedua belah pihak. Dengan demikian, dosen akan menemukan makna dalam bekerja. Hierarki keterlibatan, dimana setelah dosen puas dengan gaji dan tunjangan, dosen akan melihat peluang pengembangan seperti promosi, dan

kemudian gaya kepemimpinan akan terlihat. Jika semua sudah terpenuhi dosen dan perusahaan pada akhirnya akan memiliki tujuan yang sama, dan sama-sama memiliki arti / makna satu sama lain.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, dan karena keterbatasan dalam penelitian ini, maka penelitian dibatasi pada variabel *engagement* dan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya, yaitu kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Program Studi DIII Kebidanan di Kota Palembang

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam *engagement* dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Responden yang memiliki kepribadian kurang baik seperti persepsi lingkungan pekerjaan yang kurang menyenangkan, bekerja tidak sepenuh hati, kurang bersemangat, kurang antusias dan kurang fokus dalam mengerjakan tugas-tugasnya bisa diasumsikan berdampak pada tingkat *engagement* yang dimiliki responden.
2. Responden yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung untuk menghindari tantangan-tantangan dan kesempatan-kesempatan untuk belajar meningkatkan kemampuan diri. Hal ini diduga berdampak *engagement* responden pada institusi sekolah yang rendah.
3. Kurangnya kepuasan dalam bekerja diakibatkan oleh minimnya perhatian terhadap responden, sistem penggajian yang tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan, kurangnya motivasi responden untuk belajar dan pengembangan karier, hubungan responden dan atasan terjalin kurang baik, rekan kerja yang membuat tidak nyaman dalam bekerja akan berdampak pada *engagement* terhadap institusi tempat bekerja.

4. Responden belum tentu mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik jika kurang efektif dalam memimpin, kurang pandai dalam berkomunikasi dan menyampaikan informasi sehingga dapat mempengaruhi *engagement* dengan Perguruan Tinggi.
5. Budaya organisasi yang positif akan membangun kekuatan responden, memberikan imbalan yang lebih sering daripada memberikan hukuman, serta menekankan pada vitalitas dan pertumbuhan dari responden akan menumbuhkan keterikatan pada institusi pendidikan.
6. Motivasi kerja yang rendah seperti merasa tidak puas, tidak senang, dan tidak gembira, tidak akan mempunyai motivasi kerja yang baik, sehingga mereka akan bekerja jauh dari apa yang diharapkan, mereka akan bekerja sangat rendah dan jauh dari harapan sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada *engagement*.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, Penulis menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi pada variabel *engagement* dan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya, yaitu kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Program Studi DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang.

### **D. Perumusan Masalah (Problem Statatement)**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan *engagement* ?



2. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement* ?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement* ?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* ?
6. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* ?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan *engagement* dosen di Perguruan Tinggi penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang melalui pengembangan variabel-variabel kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja, dengan cara mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan, sebagai berikut :

1. Hubungan antara kepribadian dengan *engagement* ?
2. Hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*?
3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement* ?
4. Hubungan antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement* ?
5. Hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*?
6. Hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*?

7. Hubungan antara kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* ?

## **F. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan Secara Teoritik**

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan sintesis-sintesis baru dalam variabel-variabel penelitian, yaitu tentang *engagement*, kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja

Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat menambah khasanah ilmu tentang *engagement* sehingga berguna bagi pengembangan kinerja dosen dan menambah referensi ilmiah tentang pembuktian hubungan kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi baru bagi penelitian berikutnya mengenai *engagement*.

### **2. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan secara Praktik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan pada pelaksanaan operasional Perguruan Tinggi Program Studi DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang yaitu antara lain :

- a. Untuk Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi II selaku pengemban amanah dan tanggung jawab terhadap penyelenggara pendidikan di Wilayah II, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan kajian serta kontribusi bagi pembaharuan-pembaharuan dalam pengambilan keputusan dan atau kebijakan-kebijakan terkait dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan kesehatan

- b. Untuk Pimpinan Perguruan Tinggi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai aspek-aspek kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dan *engagement*, sebagai bahan masukan untuk menyusun rencana pembaharuan dan pengembangan di Perguruan Tinggi.

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoritik Variabel-Variabel Penelitian

##### *1. Hakikat Engagement*

Richard S Wellins (2015:525) mengemukakan bahwa *engagement* adalah apabila karyawan menikmati pekerjaannya, puas dengan kondisi pekerjaannya, berkontribusi dengan antusias untuk memenuhi target dari tim, tujuan organisasi, dan terdapat rasa memiliki perusahaan, serta berkomitmen terhadap organisasi. Adapun faktor-faktor yang menunjukkan indikasi *engagement* adalah: 1. Kembangkan tempat kerja yang membuat orang dapat belajar, berkontribusi, dan tumbuh, 2. Bakat, keterampilan, minat, sikap, dan kebutuhan individu yang unik, 3. Tempatkan orang-orang dalam pekerjaan yang tepat, 4. Berikan penghargaan instrinsik untuk kinerja yang diinginkan.

Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai orang menikmati dan percaya pada apa yang mereka lakukan dan merasakan nilai untuk melakukannya. Adapun dimensi dari *engagement* adalah: 1. Dimensi pribadi: lampiran pekerjaan, *agreeableness* dalam kerja tim, stabilitas emosional individu, keterbukaan terhadap pengalaman, orientasi prestasi, efikasi diri individu; dan 2. Dimensi Organisasi: pelatih dan kembangkan untuk hasil, mendorong kinerja karyawan, menginspirasi kesetiaan dan kepercayaan, kelola pekerjaan (bukan hanya melakukan pekerjaan), bermitra dalam kerja tim. Richard S Wellins (2015:145)

Menurut Supriya Ahlowalia *et al.* (2014:308-312) keterlibatan karyawan adalah kondisi kebahagiaan yang diinginkan individu untuk mengejar kepuasan internal dengan menerapkan kekuatan mereka di tempat kerja mereka. Adapun faktor-faktor yang menunjukkan dimensi

dari keterlibatan karyawan adalah: 1. Keterlibatan individu terhadap pekerjaan, 2. Komitmen kepada organisasi, 3. Hasrat kerja, 4. *Ownership*: rasa memiliki terhadap perusahaan dapat menciptakan dedikasi terhadap pekerjaan antusiasme di tempat kerja.

William H Macey (2016:185) menyatakan bahwa *Employee engagements* “*the employees desire to say-speak positively about the organization, stay-desire to be a member of the organization and strive – go beyond the expected for the organization.*”. Keterlibatan karyawan adalah keinginan karyawan untuk mengatakan secara positif mendukung organisasi, tetap berkeinginan untuk menjadi anggota organisasi dan berusaha - melampaui yang diharapkan untuk organisasi). Adapun dimensi dari keterlibatan karyawan adalah: 1. Keterlibatan dalam organisasi untuk memahami individu dan kebutuhan uniknya, 2. Menciptakan energi positif sebagai lawan dari stress dalam pekerjaan, kepuasan dalam keterlibatan pekerjaan, 3. Kepuasan dalam keterlibatan pekerjaan, 4. Keterbukaan dalam pengalaman.

Secara sederhana R. Alan Crozier (2011:261) menyatakan bahwa *engagement is the journey, not the destination*, keterikatan adalah perjalanan bukan tujuan, maknanya adalah *engagement* itu sendiri mengenai suatu proses bukan tujuan akhirnya karena dalam perjalanannya tidak selalu diisi dengan hal-hal yang menyenangkan, melainkan juga diwarnai dengan banyaknya tantangan dan hambatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* adalah 1. *Commitment*, manajemen perlu mengarahkan perhatiannya pada upaya bagaimana meningkatkan komitmen karyawan, 2. *Loyalty*, dengan keterikatan kerja yang baik maka akan berdampak positif dalam loyalitas karyawan, 3. *Productivity*, produktivitas yang tinggi merupakan hasil dari upaya meningkatkan keterikatan karyawan, 4. *Ownership*, yaitu rasa memiliki terhadap tempat bekerja dapat meningkatkan keterikatan kerja.

Arti Chandani *et al.* (2016:15) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah tugas jangka panjang dan tidak bisa dicapai oleh satu program pelatihan, tidak peduli bagaimana caranya bagus berkualitas. Adapun dimensi-dimensi dari keterikatan kerja adalah: 1. *Career development*, adanya pengembangan karier di tempat bekerja, 2. *Effective Management of talent*, tempatkan orang-orang pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan bakat, 3. *Empowerment*, memberdayakan karyawan sesuai dengan bakat yang dimiliki dalam pekerjaan, 4. *Productivity*, produktifitas karyawan yang baik dihasilkan oleh keterikatan kerja yang baik pula.

Effendy Nurlaila (2015:23-24) mengemukakan bahwa *engagement* adalah hubungan yang positif yang memiliki keterlibatan emosional, komitmen antara karyawan dengan pekerjaan untuk mencapai kesejahteraan. Dikemukakan pula bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* adalah: 1. *Vigor*, bersemangat dalam melakukan pekerjaan, 2. *Dedication*, keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan, 3. *Absorption*, menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa berlalu ketika melakukan pekerjaan.

Kristianto Yohanes (2012:17-18) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan adalah tentang semangat, komitmen, dan kemauan untuk menginvestasikan diri sendiri dan untuk membantu perusahaan agar berhasil. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi *engagement* adalah: 1. Keterikatan/ tantangan pekerjaan, 2. Hubungan baik dengan rekan kerja atau atasan, dan 3. penghargaan yang sepadan.

Menurut Soni Agrawal (2015:19) *the meaning of engagement can be understood as an act of engaging or state of being engaged*. (Arti keterlibatan dapat dipahami sebagai tindakan keterlibatan atau keadaan terlibat). Dikemukakan pula bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* adalah: 1. *Career Development*, pengembangan karir dapat meningkatkan keterikatan karyawan, 2. *Job Characteristics*, menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang menyebabkan pekerjaan dan keterlibatan organisasi serta konsekuensi yang tidak sama, 3. *Loyalty*, keterikatan kerja yang baik maka akan berdampak positif dalam loyalitas karyawan, 4. *Productivity*, produktivitas karyawan yang baik dihasilkan oleh keterikatan kerja yang baik pula.

William H. Macey dan Benjamin Schneider (2008:54) mengatakan bahwa *engagement* adalah keterikatan karyawan dengan perusahaan/tempatnya bekerja itu sendiri bukan hanya secara fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerjanya. Dinyatakan pula bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* adalah: 1. *Vigor*, dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja; 2. *Dedication*, mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan, 3. *Absorption* (keterlarutan), mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

Berdasarkan pernyataan di atas mengenai *engagement* dapat disintesiskan yaitu keinginan karyawan untuk melibatkan dirinya dengan tempatnya bekerja sehingga orang

tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Adapun dimensi-dimensi dari *engagement* adalah: 1. *Career Development*, adanya pengembangan karier di tempat bekerja, 2. *Productivity*, produktivitas yang tinggi merupakan hasil dari upaya meningkatkan keterikatan karyawan, 3. *Ownership*, rasa memiliki terhadap tempat bekerja dapat meningkatkan keterikatan kerja, 4. *Loyalty*, keterikatan kerja yang baik maka akan berdampak positif dalam loyalitas karyawan, 5. *Vigor*, dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja, 6. *Dedication*, mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan, 7. *Absorption* (keterlarutan), mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

## **2. Hakikat Kepribadian**

Gibson *et al.* (2006:113-117) mengemukakan kepribadian adalah satu set karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relatif stabil (dari individu-individu) yang telah diformulasikan oleh pewarisan dan oleh faktor-faktor sosial, budaya, dan lingkungan. Adapun lima besar dimensi kepribadian diantaranya adalah: 1. *Conscientiousness*, pekerja keras, rajin, teratur, dan gigih; 2. Keterbukaan, yaitu sejauh mana seseorang bisa bergaul, suka berteman, dan tegas, 3. *Agreeableness*, yaitu tingkat bekerja dengan baik dengan orang lain dengan berbagi kepercayaan, kehangatan, dan kegotongroyongan, 4. Stabilitas emosional, yaitu



kemampuan seseorang tampil dalam menangani stress dengan tetap tenang, fokus, dan percaya diri, dan 5. Keterbukaan terhadap pengalaman, yaitu berbagai minat seseorang dalam hal-hal baru.

Colquitt *et al.* (2011:294 -296) mengatakan bahwa mengacu pada struktur dan kecenderungan di dalam orang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka. Adapun faktor kepribadian meliputi: 1. *Conscientiousness*, dengan karakteristik: dapat diandalkan, terorganisir, dapat diandalkan, ambisius, pekerja keras dan tekun, 2. *Agreeableness*, baik, kooperatif, simpatik, membantu, sopan dan hangat, 3. *Neuroticism*, gugup, *moody*, emosional cemburu, dan tidak stabil, 4. Keterbukaan terhadap pengalaman: penasaran, imajinatif, kreatif, kompleks, halus dan canggih, 5. *Extraversion* (banyak bicara, supel, bergairah, asertif, berani, dominan).

Kepribadian merupakan pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik dan secara konsisten mempengaruhi perilaku seseorang (Pratama dkk. 2012:56). Adapun dimensi lima besar kepribadian adalah: 1. Ekstraversi – keluar, ramah tegas; 2. Keramahan - baik - percaya, kooperatif, 3. Kesungguhan hati- bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih; 4. Stabilitas emosional - tidak peduli, aman, terkait; 5. Keterbukaan terhadap pengalaman - imajinatif, ingin tahu, berwawasan luas.

Menurut Purnomo Ratno (2010:144-160) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu kepribadian individual yang bersifat stabil dari waktu ke waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian adalah: 1. Emosi, seberapa besar kesensitifan kita terhadap gejolak suasana hati; 2. Ekstraversi, seberapa besar keterikatan kita pada dunia luar; 3. Keterbukaan, seberapa besar penerimaan kita terhadap perubahan; 4. Keramahan: seberapa

besar kedekatan kita dengan orang lain, 5. Keseriusan: seberapa besar keterikatan kita terhadap sesuatu.

John R. Schermerhorn (2011:142-143) mengatakan bahwa banyak daftar ciri kepribadian - karakteristik yang bertahan lama menggambarkan perilaku seseorang. Adapun dimensi-dimensi kepribadian meliputi: 1. *Extraversion* – keluar, mudah bergaul, tegas 2. *Agreeableness* – baik hati, terpercaya, kooperatif, 3. *Conscientiousness* - bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, 4. Stabilitas emosional - tidak peduli, aman, terkait, dan 5. Keterbukaan terhadap pengalaman - imajinatif, ingin tahu, berwawasan luas.

Menurut Anthony J. Marsella (2002:7-8), *personality is systematically linked to affect similarly (although not identically across languages; but no in a way consistent with the claim that positive activation and negative activation are more basic.* (Kepribadian adalah sistem yang terhubung secara sistematis untuk mempengaruhi hal yang sama (meskipun tidak identik di seluruh bahasa, tetapi ini merupakan cara yang konsisten bahwa aktivasi positif dan aktivasi negatif lebih mendasar). Adapun dimensi – dimensi kepribadian menurut Antjhony J. Marsella adalah: 1. *Neuroticism*, adalah dimensi klasik dari kepribadian yang diwakili dalam kebanyakan model. Ini memperhitungkan perbedaan individu dalam kecenderungan untuk membangun, merasakan, dan merasakan realitas sebagai problematik, mengancam, dan sulit; dan merasakan emosi negatif (seperti rasa takut, malu, dan marah); 2. Ekstraversi juga merupakan dimensi klasik yang mencerminkan kuantitas dan intensitas hubungan dengan lingkungan seseorang (terutama sosial), dan mengacu pada kecenderungan untuk mencari kontak dengan lingkungan dengan energi, semangat, antusiasme, dan kepercayaan diri, dan menjalani pengalaman positif; 3. Keterbukaan adalah dimensi yang paling krusial dalam meningkatkan engagegemen agar tidak terdapat kesalahpahaman . Dimensi ini tidak

bergantung pada bakat kognitif dan kelompok bersama berbagai jenis perilaku yang terkait dengan pencarian aktif dan cinta akan pengalaman baru; 4. *Agreeableness* juga dijelaskan secara unik dalam FFM sebagai dimensi orde kedua. Dimensi ini menyangkut sifat hubungan seseorang dengan orang lain, dan berbeda dari *extraversion* (dimensi lain dengan komponen interpersonal yang kuat) dalam hal ini lebih mengacu pada lingkup relasional dan nada hubungan dengan orang lain (kebaikan, empati, sinisme, permusuhan) sedangkan *extraversion* lebih mengacu pada individu dirinya; 5. *Conscientiousness* adalah dimensi yang berfokus pada isu-isu seperti orientasi, persistensi perilaku, dan kontrol impuls.

Menurut A. Dewi, H. Nurtjahjanti (2014:42) mengemukakan kepribadian adalah satu bagian yang tak terpisahkan dalam pembicaraan mengenai perilaku dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor lima besar kepribadian diantaranya adalah faktor-faktor lima besar kepribadian :

1. Ekstraversi (*extraversion*). Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introvert cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.
2. Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*). Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu sangat susah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang.
3. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*). Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan

dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

4. Stabilitas emosi (*emotional stability*), sering juga disebut berdasarkan kebalikannya, yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

5. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*). Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

Grant Gordon dan Nigel Nicholson (2018:50-51) mengatakan bahwa kepribadian adalah berbagai perasaan yang membuat kita lebih menyukai suatu situasi. Dimensi besar kepribadian adalah: 1. Emosi, seberapa besar kesensitifan kita terhadap gejala suasana hati; 2. Ekstraversi, seberapa besar keterikatan kita pada dunia luar; 3. Keterbukaan, seberapa besar penerimaan kita terhadap perubahan; 4. Keramahan, seberapa besar kedekatan kita dengan orang lain; 5. Keseriusan, seberapa besar keterikatan kita terhadap sesuatu.

Robbins dan Judge (2007:132-133) mengemukakan bahwa Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian diantaranya adalah:

1. Ekstraversi (*extraversion*). Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introvert cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.
2. Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*). Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang.
3. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*). Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.
4. Stabilitas emosi (*emotional stability*), sering juga disebut berdasarkan kebalikannya, yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
5. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*). Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal telah ada.

Faizah (2017: 100-103) mengatakan bahwa kepribadian merupakan konsep interaksi individu-situasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian diantaranya adalah:

1. Terbuka (*Openness*) : Keterbukaan mencerminkan tingkat keingintahuan intelektual, kreativitas dan preferensi untuk pembaharuan
2. Berhati-hati (*Conscientiousness*): Kecenderungan untuk menjadi terorganisir dan dapat diandalkan, menunjukkan disiplin diri, bertindak patuh, bertujuan untuk prestasi
3. Ekstraversi (*Extraversion*) : energi, emosi positif, ketergasan, keramahan dan kecenderungan untuk mencari stimulasi diperusahaan orang lain.
4. Kebaikan (*Agreeableness*) : kecenderungan untuk menjadi penuh kasih .
5. Neurotism (*Neuroticism*): kecenderungan untuk menjadi rentan terhadap stress psikologis.

Dari beberapa definisi dan dimensi-dimensi yang mempengaruhi kepribadian di atas maka dapat disintesis bahwa kepribadian merupakan suatu sistem psikofisiologis individu yang meliputi karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku untuk digunakan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Adapun dimensi-dimensinya adalah: 1. *Extraversion*, Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain; 2. *Conscientiousness*, dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan; 3. *emotional stability*: dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres; 4. *Agreeableness*, dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang; 5. *openness to experience*, dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup

minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni.

### 3. Hakikat Efikasi Diri

Gibson *et al.* (2006:161-162) mengatakan bahwa efikasi diri adalah *the belief that one can perform adequately in a particular situation*. Efikasi Diri didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu. Efikasi diri memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi: 1. *Magnitude*, besarnya tingkat kesulitan tugas seseorang, kepercayaannya akan mencapai tugas tersebut, terdiri atas persepsi terhadap tingkat kesulitan tugas, dan keyakinan terhadap kemampuannya; 2. *Strength*, mengacu pada keyakinan mengenai besarnya sebagai kuat atau lemah, terdiri atas: tingkat harapan mencapai keberhasilan menyelesaikan tugas, dan dorongan untuk bertahan (keuletan); 3. *Generality*, sejauh mana harapannya digeneralisasikan di seluruh situasi, terdiri atas: pemanfaatan pengalaman-pengalaman yang lalu dan dukungan dari lingkungannya.

J.M. Ivancevich (2010:117) mengemukakan efikasi diri sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat berkinerja baik dalam situasi tertentu. Dimensi-dimensi dan indikatornya adalah: 1. *Magnitude*, termotivasi untuk terlibat dalam perilaku yang akan membantu mereka berkinerja baik, terdiri atas: a. berpandangan optimis dalam mengerjakan tugas, dan b. bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan; 2. *Strength*, untuk mempelajari lebih lanjut dan mentransfer pembelajaran tersebut untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Terdiri atas: a. komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dan b. kegigihan dalam menyelesaikan tugas; 3. *Generality*, a. pimpin ke tingkat pengaturan tujuan dan kinerja yang

lebih tinggi, terdiri atas: a. menjadikan pengalaman kehidupan sebagai jalan mencapai kesuksesan, b. suka mencari situasi baru.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Kreitner dan Kinicki (2010:129-130) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemungkinannya berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah: 1. *Magnitude*, pengalaman sebelumnya menjadikan kepercayaan akan mencapai tugas tersebut. Terdiri atas: a. Keyakinan didasari oleh pemahamannya terhadap materi yang diberikan, b. Cenderung akan memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai kemampuannya; 2. *Strength*, yaitu keadaan fisik atau emosional yang menjadi kekuatan, terdiri atas: a. menjadi dasar diri melakukan usaha yang keras, b. kemantapan terhadap keyakinan ini yang akan menentukan ketahanan dan keuletan individu; 3. *Generality*, mengacu pada model perilaku (keberhasilan lainnya), terdiri atas: a. taraf keyakinan dan kemampuan dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya, dan b. menjadikan pengalaman kehidupan sebagai jalan mencapai sukses

Feldman (2008:467) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan pribadi seseorang). Orang-orang yang memiliki efikasi diri tinggi mempunyai: 1. *Magnitude*, aspirasi yang lebih tinggi, terdiri atas: a. tingkatan kesulitan tugas mengungkapkan dimensi kecerdikan, tenaga, akurasi, produktivitas, atau regulasi diri, dan b. Kecenderungan memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya; 2. *Strength*, lebih gigih dalam bekerja untuk mencapai tujuan: a. tingkat dari keyakinan seseorang mengenai kemampuan diri yang dirasakan, dan b. dorongan dari dalam diri untuk bertahan; 3. *Generality*, pada akhirnya mencapai kesuksesan yang lebih besar, terdiri atas: a. perasaan mampu yang dimiliki seseorang sebagai tindakan yang dimilikinya untuk mengusai tugas dalam kondisi tertentu, dan b. tertarik untuk mencari situasi-situasi baru.



J.W. Santrock (2008:462-463) mengatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan hasil yang positif. Dimensi-dimensinya yaitu: 1. *Magnitude*, bertahan dengan upaya pada tugas (belajar), terdiri atas: a. keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil, b. keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi; 2. *Strength*, keyakinan bahwa “Saya bisa”, terdiri atas: a. memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas, dan b. memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas; 3. *Generality*, memilih tugas yang menantang, terdiri atas: a. mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif, dan b. menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.

Colquitt, *et al.* (2014:170) mengemukakan bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang memiliki perilaku yang diperlukan untuk kemampuan tugas yang diperlukan untuk dieksekusi). Dikemukakan pula faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu: 1. *Magnitude*, mengacu kepada persepsi tugas yang dianggap sulit oleh individu. Terdiri atas: a. keyakinan didasari oleh pemahamannya terhadap materi yang diberikan, dan b. pemahaman individu terhadap tugas-tugas yang diberikan yang dapat dicapai dengan sukses; 2. *Generality*, mengacu kepada taraf keyakinan dan kemampuan dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya. Terdiri atas: a. menyikapi situasi yang berbeda dengan baik dan berfikir positif, dan b. menjadikan pengalaman kehidupan sebagai jalan mencapai kesuksesan; 3. *Strength*, seberapa tinggi keyakinan individu dalam mengatasi kesulitan tugas, terdiri atas: a. kegigihan dalam menyelesaikan tugas, dan b. memiliki motivasi yang baik terhadap dirinya sendiri untuk pengembangan dirinya.

Menurut Sharzad elahi Motlagh *et al.* (2011:211) efikasi diri adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan dan memuaskan untuk mencapai hasil tertentu. Adapun dimensi efikasi diri adalah: 1. *Magnitude*, berkaitan dengan derajat kesulitan tugas, terdiri atas: a. memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan, dan b. keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki; 2. *Generality*, berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi. Terdiri atas: a. Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses tugas yang dikerjakan, dan b. Kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya; 3. *Strength*, berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya, terdiri atas: a. Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas, dan b. Kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki.

Rochiyati Murniningish (2016:56) mengatakan bahwa efikasi diri adalah adalah keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki individu untuk memotivasi dirinya ketika menyelesaikan tugas, bertindak, menghadapi hambatan dan mencapai tujuan dalam hidup. Dikatakan pula faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu: 1. *Magnitude*, berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya, terdiri atas: a. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap tugas berbeda-beda, dan b. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas; 2. *Strength*, berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya, terdiri atas: a. Ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya,

dan b. Keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan; 3. *Generality*, berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu tersebut merasa yakin terhadap kemampuannya, terdiri atas: a. Keyakinan akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, dan b. Perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda.

Lenz dan Baggett (2002:10) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan kursus yang diperlukan untuk mencapai jenis pertunjukan yang ditentukan. Dimensi-dimensinya adalah: 1. *Magnitude*, mengenai individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuannya, terdiri atas: a. tingkat kesulitan yang diyakini oleh individu untuk dapat diselesaikan, dan b. persepsi terhadap tingkat kesulitan tugas yang diberikan; 2. *Generality*, berkaitan dengan penilaian atas keyakinan dirinya untuk aktivitas-aktivitas tertentu saja. Terdiri atas: a. Tingkat pencapaian keberhasilan seseorang dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah atau tugas-tugasnya dalam kondisi tertentu, dan b. Keyakinan individu terhadap kemampuannya terhadap kemampuannya melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas; 3. *Strength*, tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Terdiri atas; a. Tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu tentang kompetensi yang dipersepsinya, b. Derajat kemantapan seseorang terhadap keyakinan tentang kesulitan tugas yang bisa dikerjakan.

Aimee deNoyelles *et al.* (2014:255-271) menyatakan bahwa efikasi diri adalah refleksi dari keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu: 1. *Magnitude*, individu akan mencoba tugas yang dirasa

mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya. Terdiri atas: a. Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas, dan b. pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan tugas atau aktivitas; 2. *Generality*, keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Terdiri atas: a. Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas, dan b. Perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda baik itu tingkah laku, kognitif dan afektifnya; 3. *Strength*, yaitu tingkat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Terdiri atas: a. Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu, dan b. Tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya.

Berdasarkan paparan teori-teori tersebut, dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu sehingga berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut. Dimensi dan Indikator efikasi diri adalah sebagai berikut:

#### 1. *Dimensi Magnitude*

Apabila individu diberikan tugas yang dibebankan kepadanya maka tugas tersebut disusun menurut tingkat kesulitannya. Individu akan mencoba tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya. Indikator-indikatornya adalah: a. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap tugas berbeda-beda, dan b. Persepsi terhadap tingkat kesuliatan tugas.

#### 2. *Dimensi Strength*

Keyakinan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung, sebaliknya,

pengharapn yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Indikator-indikatornya adalah: a. Tingkat harapan mencapai keberhasilan menyelesaikan tugas, b. Dorongan untuk bertahap (keuletan dalam menyelesaikan tugas).

### 3. *Dimensi Generality*

Luas bidang tingkah laku individu terhadap kemampuannya untuk aktivitas-aktivitas tertentu saja. Indikator-indikatornya adalah: a. Mengacu kepada taraf keyakinan dan kemampuan dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya, dan b. Dukungan dari lingkungannya.

## 4. **Hakikat Kepuasan Kerja**

Gibson *et al* (2006:108-109) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: 1. *Pay* (gaji, upah, honor, dll); 2. *Job* (kondisi-kondisi pekerjaan: sarana, tantangan, persyaratan jabatan); 3. *Promotion Opportunities* (kesempatan promosi, pengembangan karir, peningkatan status); 4. *Supervisor* (supervisi atasan, hubungan atasan-bawahan); 5. *Co-Workers* (rekan kerja, teamwork, dll).

Colquitt *et al* (2011:104-126) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional individu yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaannya, atau pengalaman pada pekerjaannya. Faktor-faktor yg paling ingin diperoleh atau dinikmati individu dalam bekerja, yaitu: 1. Gaji (tinggi dan pasti), 2. Promosi (kesempatan berdasarkan kinerja dan kemampuan), 3. Supervisi atasan (hubungan kerja yang baik dengan atasan, dan pemberian penghargaan), 4. Rekan kerja (hubungan yg baik dan bertanggungjawab), 5. Pekerjaan itu sendiri (keleluasan merealisasi kemampuan, kreasi, prestasi, dll).

Arif Yusuf Hamali (2018:200-2004) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1. Perpindahan karyawan (*Turnover*), Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi; 2. Tingkat ketidakhadiran kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi, karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif; 3. Umur, ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas; 4. Tingkat pekerjaan, Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja; 5. Ukuran organisasi perusahaan, Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Sondang P.Siagian (2015:295-300) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif. Analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan: 1. Prestasi kerja: Seseorang merasa

“puas” dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian individu tersebut berusaha berprestasi sebaik mungkin; 2. Tingkat kemangkiran: Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya; 3. Keinginan pindah, Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang; 4. Usia Pekerja, Kecenderungan yang sering terlihat dari usia seorang karyawan adalah semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Sebaliknya bagi para karyawan yang lebih muda usia keinginan pindah itu lebih besar; 5. Tingkat jabatan, Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula; 6. Besar kecilnya organisasi, Apabila harapan karyawan untuk turut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan menjadi tidak terwujud, solidaritas antara sesama karyawan menurun, menjalin tali persahabatan menjadi lebih sulit, perhatian dan perlakuan pimpinan yang bersifat personal tidak terjadi. Kesemuanya itu dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja.

Djokosantoso Moeljono (2006:114-115) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan sebagai kebahagiaan yang ditopang oleh upaya metode, kinerja, serta imbalan upah yang jelas dan wajar. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1. Finansial (gaji), gaji yang besar menimbulkan kepuasan tersendiri pada karyawan; 2. Kesempatan promosi, penghargaan perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk kesempatan promosi, 3. Rekan kerja, hubungan yang baik antar karyawan dapat membuat kenyamanan tersendiri di tempat kerja; 4. Pendidikan karyawan, perhatian perusahaan terhadap pendidikan

karyawan membangkitkan rasa puas karyawan; 5. Kondisi pekerjaan, ruangan kerja yang kurang kondusif akan menimbulkan keenganan untuk bekerja untuk bekerja.

Husein Umar (2003:106 ) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas apa yang ia terima dari perusahaan tempatnya bekerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1. Masa kerja, seseorang yang sudah lama mengabdikan pada organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi; 2. Gaji (upah), semakin besar gaji / tunjangan yang diterima maka secara signifikan akan menurunkan kepuasan kerja, semakin besar gaji/tunjangan yang diterima maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan; 3. Hubungan dengan rekan kerja, dukungan rekan kerja, termasuk *mentoring* dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja; 4. Supervisi, karyawan sebagai pihak yang harus disupervisi, sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan oleh keberadaan supervisor serta pemberian bimbingan dan pengawasan. Hal ini disebabkan adanya ketidaksamaan persepsi antara karyawan dengan supervisor, 5. Perencanaan karier, jenjang karier yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

F. Novliadi (2007:67) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dikemukakan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: 1. Pekerjaan itu sendiri, termasuk tugas – tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan; 2. Rekan sekerja, hubungan antar karyawan; 3. Promosi Jabatan, berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju pengembangan karier; 4. Gaji yang diterima, besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, 5. Supervisi, termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.



A. Waqas, *et al.* (2014:141-161) menyatakan kepuasan kerja adalah sesuatu yang dirasakan seseorang yang sukar diukur atas apa yang ia terima baik itu gaji, penghargaan terhadap karyawan maupun jenjang jabatan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, semakin besar partisipasi karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan maka tingkat kepuasan kerja pun semakin tinggi; 2. Penghargaan, dalam bentuk *reward* dan promosi jabatan sangat besar pengaruhnya dalam kepuasan kerja karyawan; 3. Lingkungan tempat kerja, ruang kerja yang kondusif sehingga membuat karyawan betah untuk bekerja di perusahaan tempatnya bekerja; 4. Kesetiaan kerja (usia karyawan), kecenderungan yang sering terlihat dari usia seorang karyawan adalah semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Sebaliknya bagi para karyawan yang lebih muda usia keinginan pindah itu lebih besar; 5. Kerja Tim, kerja tim yang solid, selalu berkoordinasi dengan baik sehingga hasil kerja menjadi maksimal menjadi kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Wijono Sutarto (2015:119-128) mengemukakan kepuasan kerja adalah sesuatu yang kompleks dan sulit diukur keobjektivitasannya. Dikemukakan pula dimensi–dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: 1. Rekan kerja. Rekan kerja yang tidak kooperatif membuat seseorang tidak nyaman dalam bekerja, sementara teman-teman sekantor yang menyenangkan bisa membuat seseorang nyaman dalam bekerja; 2. Jenis pekerjaan, keleluasan merealisasi kemampuan, kreasi, prestasi, bekerja sesuai dengan minat dan bakat; 3. Supervisi hubungan kerja yang baik dengan atasan dapat membuat individu merasakan kepuasan dalam bekerja; 4. Kondisi pekerjaan, ruangan kerja yang kurang kondusif akan menimbulkan keenganan untuk bekerja; 5. Upah atau gaji, kepuasan kerja

merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

Indrasari Meithiana (2017:37-47) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2. Kesempatan terhadap gaji, 3. Kesempatan promosi, 4. Kepuasan terhadap supervisi, dan 5. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja di atas dapat disintesisasikan kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya. Kesimpulan dari dimensi/Indikator dari kepuasan kerja antara lain:

- a. Gaji, gaji yang sesuai dengan tingkat pekerjaan dan pasti menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
- b. Usia pekerja, kecenderungan yang sering terlihat dari usia seorang karyawan adalah semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Sebaliknya bagi para karyawan yang lebih muda usia keinginan pindah itu lebih besar.
- c. Promosi Jabatan, berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju pengembangan karier.
- d. Supervisi, termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Rekan kerja, rekan kerja yang tidak kooperatif membuat seseorang tidak nyaman dalam bekerja. Sementara teman-teman sekantor yang menyenangkan bisa membuat seseorang nyaman dalam bekerja.

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian Faiza Amir et al (2014:pp.221-255) yang berjudul “ *Measuring the Effect of Five Factor Model of Personality on Team Performance with Moderating Role of employee engagement* ” Menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian dan *engagement* ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r = 0.618$  ( $p < 0.001$ ). Keterlibatan karyawan memoderasi hubungan antara semua kepribadian dan kinerja tim kecuali untuk kepribadian.

Penelitian Chiara Consiglio et al (2015:pp.125-143) yang berjudul “ *What Makes Employees engaged with their work ? The role of self-efficacy and employee’s perceptions of social context over time* ”. Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dan *engagement* ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r = 0.280$  ( $p < 0.001$ ). Bahwa pertama, efikasi diri awal memprediksi keterlibatan kerja tiga tahun kemudian; dan kedua, perubahan positif dalam persepsi karyawan tentang konteks kerja sosial selama periode tiga tahun, memediasi hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja.

Berdasarkan penelitian Adel Ali Yassin Alzyoud (2018:pp.132) yang berjudul “ *Job Satisfaction and Work engagement Moderated By Trust* ”. Menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara job satisfaction dan *engagement* dengan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan *engagement* dengan  $r = 0.535$  ( $p < 0.01$ ). Hasil ini

menunjukkan bahwa akademisi yang puas dengan pekerjaan mereka lebih terlibat dalam apa yang mereka lakukan.

Berdasarkan paparan 3 (tiga) penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan dalam variabel yang diteliti yaitu mengetahui hubungan kepribadian, Efikasi diri, kepuasan kerja dengan *engagement*.

### **C. Kerangka Berfikir**

#### **1. Hubungan antara kepribadian dengan *engagement***

Kepribadian adalah suatu sistem psikofisiologis individu yang meliputi karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku untuk digunakan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain :

(a) *extraversion* : Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. (b) *conscientiousness* : dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan (c) *emotional stability* : dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres (d) *agreeableness* : dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang. (e) *openness to experience* : dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni.

*Engagement* yaitu keinginan karyawan untuk melibatkan dirinya dengan tempatnya bekerja sehingga orang tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Adapun

dimensi-dimensi dari *engagement* adalah (a) *Career Development* : adanya pengembangan karier di tempat bekerja, (b) *Productivity* : produktifitas yang tinggi merupakan hasil dari upaya meningkatkan keterikatan karyawan, (c) *Ownership* : Rasa memiliki terhadap tempat bekerja dapat meningkatkan keterikatan kerja, (d) *Loyalty* : keterikatan kerja yang baik maka akan berdampak positif dalam loyalitas karyawan, (e) *Vigor* : dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja, (f) *Dedication* : Mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan, (g) *Absorption* (keterlarutan) : Mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

Kepribadian merupakan percampuran karakteristik fisik dan mental yang relatif stabil yang memberikan identitas pada seseorang. Karakteristik seseorang berlaku sepanjang masa dan bagaimanapun keadaanya yang membedakan individu dengan individu lainnya. Karakteristik ini termasuk pemikiran, penampilan, tindakan, dan perasaan seseorang sebagai hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. *Engagement* terjadi jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai pribadi, minat, kemampuan, dan kepribadian karyawan. Pada tingkat individu terdapat input kepribadian yang dapat mempengaruhi *engagement*. Ciri-ciri kepribadian individu cenderung mempengaruhi sejauh mana pengalaman karyawan dan menunjukkan keterikatan karyawan di tempat bekerja.

Berdasarkan pemikiran di atas, diduga terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan *engagement*.

## 2. Hubungan antara Efikasi diri dengan *engagement*

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu sehingga berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut. Beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi efikasi diri dapat disimpulkan sebagai berikut (a) *Magnitude*, (b) *Strength*, (c) *Generality*.

*Engagement* yaitu keinginan karyawan untuk melibatkan dirinya dengan tempatnya bekerja sehingga orang tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Adapun dimensi-dimensi dari *engagement* adalah (a) *Career Development*, (b) *Productivity*, (c) *Ownership*, (d) *Loyalty*, (e) *Vigor*, (f) *Dedication*, (g) *Absorption*.

Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, Efikasi diri sangat dibutuhkan untuk membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Kesadaran akan adanya *engagement* menjadi penting dalam organisasi atau perusahaan hal ini karena dipengaruhi oleh kinerja karyawan melalui peningkatan efikasi diri dan *engagement*. Karyawan yang terikat secara mendalam peduli dengan apa yang dilakukannya dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat melakukan yang terbaik akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan.

Berdasarkan pemikiran di atas diduga terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan *engagement*.

### **3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *engagement***

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya. Adapun dimensi/Indikator dari kepuasan kerja antara lain: (a) Gaji, (b) Usia pekerja, (c) Promosi Jabatan, (d) Supervisi, (e) Rekan kerja.

*Engagement* yaitu keinginan karyawan untuk melibatkan dirinya dengan tempatnya bekerja sehingga orang tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Adapun dimensi-dimensi dari *engagement* adalah (a) *Career Development*, (b) *Productivity*, (c) *Ownership*, (d) *Loyalty*, (e) *Vigor*, (f) *Dedication*, (g) *Absorption*.

Ketika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi prestasi kerja orang tersebut. Karyawan menjadi tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan dan tidak memiliki motivasi untuk berbuat lebih untuk perusahaan, karyawan menjadi tidak mempunyai *engagement* dengan pekerjaan yang dilakukan. Reaksi yang diperlihatkan untuk menyikapi kepuasan karyawan adalah dengan tetap setia pada perusahaan dan selalu melakukan perbaikan secara aktif dan membangun dengan tetap melaksanakan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pemikiran di atas diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *engagement*.

#### 4. Hubungan antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement*

Kepribadian adalah suatu sistem psikofisiologis individu yang meliputi karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku untuk digunakan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain : (a) *Conscientiousness* : Memiliki disiplin kerja yang tinggi, Pekerja keras, rajin, teratur, dan gigih, (b) Keterbukaan : Memiliki minat terhadap hal-hal yang baru, Sejauh mana seseorang bisa bergaul, suka berteman, dan tegas, (c) *Agreeableness* : Mudah bekerjasama dengan orang lain, Tingkat kerjasama yang baik dengan orang lain dengan berbagi kepercayaan, kehangatan, dan kegotong-royongan, (d) Stabilitas Emosional : Mampu menjaga stabilitas emosi, Kemampuan seseorang trampil dalam menangani stres dengan tetap tenang, fokus, dan percaya diri, (e) Berhati-hati (*Conscientiousness*): Kecenderungan untuk menjadi terorganisir dan dapat diandalkan, menunjukkan disiplin diri, bertindak patuh, bertujuan untuk prestasi.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu sehingga berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut. Beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi efikasi diri dapat disimpulkan sebagai berikut (a) *Magnitude*, (b) *Strength*, (c) *Generality*.

*Engagement* yaitu keinginan karyawan untuk melibatkan dirinya dengan tempatnya bekerja sehingga orang tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Adapun dimensi-dimensi dari *engagement* adalah (a) *Career Development*, (b) *Productivity*, (c) *Ownership*, (d) *Loyalty*, (e) *Vigor*, (f) *Dedication*, (g) *Absorption*.



Kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain. Salah satu sifat kepribadian yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa dirinya mampu melaksanakan sesuatu perilaku dengan baik. Kepribadian yang baik dan didukung secara bersama-sama efikasi diri yang tinggi membuat *engagement* seseorang semakin kuat.

Berdasarkan pemikiran di atas diduga terdapat hubungan positif antara kepribadian, efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement*.

##### **5. Hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.**

Kepribadian adalah suatu sistem psikofisiologis individu yang meliputi karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku untuk digunakan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain :

(a) *extraversion* : Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. (b) *conscientiousness*: dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan (c) *emotional stability* : dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress (d) *agreeableness*: dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang. (e) *openness to experience* : dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni.

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya. Adapun dimensi/Indikator dari kepuasan kerja antara lain: (a) Gaji, (b) Usia pekerja, (c) Promosi Jabatan, (d) Supervisi, (e) Rekan kerja.

*Engagement* yaitu keinginan karyawan untuk melibatkan dirinya dengan tempatnya bekerja sehingga orang tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Adapun dimensi-dimensi dari *engagement* adalah (a) *Career Development*, (b) *Productivity*, (c) *Ownership*, (d) *Loyalty*, (e) *Vigor*, (f) *Dedication*, (g) *Absorption*.

Pengukuran kepribadian karyawan akan terlaksana dengan baik tidak terlepas dari sikap positif yang dimiliki karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari kondisi emosional yang dirasakan menyenangkan dari karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini merupakan dampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Bila kepribadian dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sudah baik maka karyawan akan memiliki keterikatan secara emosional terhadap perusahaan, karyawan akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang telah dijadikan target dalam suatu pekerjaan .

Berdasarkan pemikiran di atas diduga terdapat hubungan positif antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

## **6. Hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement***

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu sehingga berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut. Beberapa faktor –

faktor yang mempengaruhi efikasi diri dapat disimpulkan sebagai berikut (a) *Magnitude*, (b) *Strength*, (c) *Generality*.

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya. Adapun dimensi/Indikator dari kepuasan kerja antara lain: (a) Gaji, (b) Usia pekerja, (c) Promosi Jabatan, (d) Supervisi, (e) Rekan kerja.

*Engagement* yaitu keinginan karyawan untuk melibatkan dirinya dengan tempatnya bekerja sehingga orang tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Adapun dimensi-dimensi dari *engagement* adalah (a) *Career Development*, (b) *Productivity*, (c) *Ownership*, (d) *Loyalty*, (e) *Vigor*, (f) *Dedication*, (g) *Absorption*.

Dosen bukan hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan arahan dan menuntun mahasiswa dalam belajar. Untuk memberikan kinerja yang baik, dosen membutuhkan kepercayaan diri yang tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaannya dan keterlibatan penuh secara emosional dan fisik ketika melaksanakan tugasnya. Kepribadian yang baik dan diikuti dengan kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dengan menggunakan kemampuannya dalam keadaan tertentu atau yang lebih dikenal dengan efikasi diri cenderung bekerja lebih giat, merasa dirinya adalah bagian penting dari perusahaan atau organisasinya.

Berdasarkan pemikiran di atas diduga terdapat hubungan positif antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement*.

## 7. Hubungan antara kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

Kepribadian adalah suatu sistem psikofisiologis individu yang meliputi karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku untuk digunakan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain : (a) *extraversion* : Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. (b) *conscientiousness*: dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan (c) *emotional stability* : dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress (d) *agreeableness*: dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang. (e) *openess to experience* : dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu sehingga berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut. Beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi efikasi diri dapat disimpulkan sebagai berikut (a) *Magnitude*, (b) *Strength*, (c) *Generality*.

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya. Adapun dimensi/Indikator dari kepuasan kerja antara lain : (a) Gaji, (b) Usia pekerja, (c) Promosi Jabatan, (d) Supervisi, (e) Rekan kerja.

Kepribadian karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap keterikatan karyawan. *engagement* terjadi jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai pribadi, minat, kemampuan, dan kepribadian karyawan. Seseorang yang memiliki efikasi diri akan menyadari bahwa dirinya sanggup dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Mereka menilai bahwa diri mereka memiliki kekuatan dan kecakapan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan konteksnya. Kepuasan kerja dirasakan ketika karyawan sudah merasakan bahwa perusahaan telah memenuhi harapan-harapan mereka, untuk itu karyawan akan memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan memberikan performa kerja yang baik yaitu meliputi keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan sebaik mungkin.

Berdasarkan pemikiran di atas diduga terdapat hubungan positif antara kepribadian, efikasi diri dan kepribadian secara bersama-sama dengan *engagement*.

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

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka berfikir tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan *engagement*
2. Terdapat hubungan positif antara Efikasi diri dengan *engagement*
3. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *engagement*
4. Terdapat hubungan positif antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement*
5. Terdapat hubungan positif antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

6. Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*
7. Terdapat hubungan positif antara kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di 17 Perguruan Tinggi penyelenggara Program Studi DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan secara bertahap selama 10 bulan, dimulai dari penyusunan proposal sampai dengan penelitian pada bulan November 2018-Agustus 2019.

**Tabel 3.1**  
Jadwal Penelitian

No	KEGIATAN	MINGGU/BULAN/TAHUN																						
		November-Desember 2018				Januari-Februari 2019				Maret-April 2019				Mei-Juni 2019				Juli-Januari 2020						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1.	Penyusunan usulan penelitian	■	■																					
2.	Seminar usulan Judul Penelitian			■	■																			
3.	Penyusunan Proposal				■	■																		
4.	Sidang Proposal Penelitian					■	■																	
5.	Seminar Instrumen Penelitian						■	■																
6.	Uji Coba Instrumen Penelitian							■	■															
7.	Penyebaran dan Pengumpulan data								■	■	■	■												
8.	Analisa data dan Penyusunan Disertasi											■	■	■										
9.	Seminar Hasil Penelitian												■	■										
10.	Sidang Tertutup Disertasi																■	■						
11.	Sidang Terbuka Disertasi																				■	■		

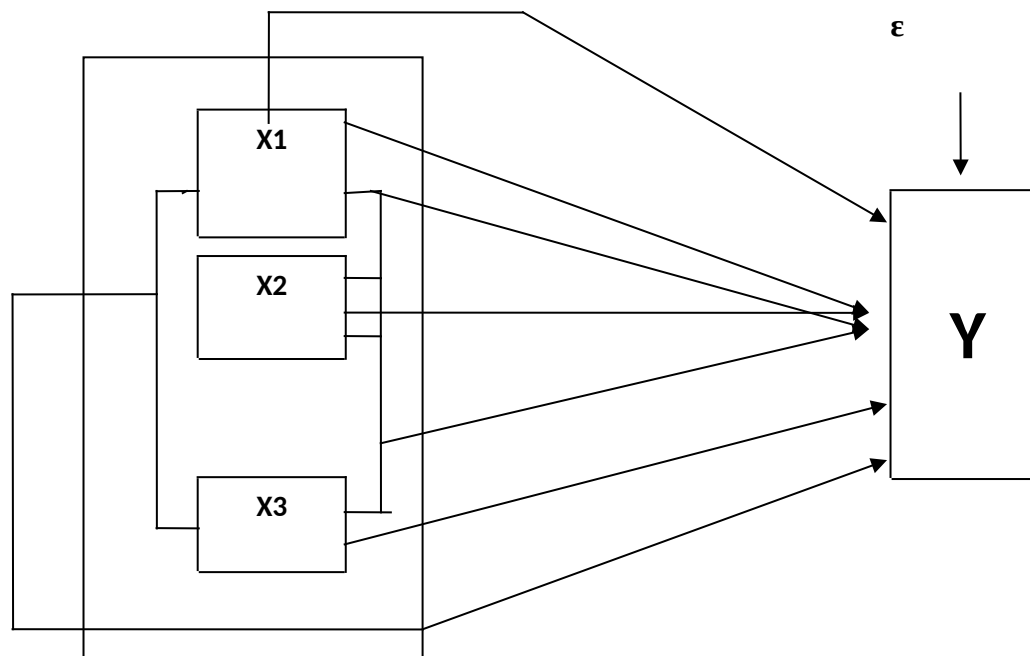
## B.Desain Penelitian Korelasional

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasi. Teknik korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara peningkatan *engagement* melalui pengembangan kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Metode survei digunakan sesuai dengan masalah yang diteliti. Data primer di lapangan, diperoleh dengan menggunakan empat instrumen yang berbentuk angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan indikator yang ada didalam semua variabel penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji hubungan empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu kepribadian (X1), efikasi diri (X2), kepuasan kerja (X3), Sedangkan variabel terikat adalah *engagement* (Y).

Penelitian ini diawali dengan tahap pembuatan instrumen, dilanjutkan dengan pengujian instrumen menggunakan statistik. Selanjutnya menguji validasi dan reliabilitas instrumen. Kemudian dilakukan penyebaran instrumen kepada sampel penelitian yang telah ditentukan.

Konstelasi masalah yang akan diteliti dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Konstelasi Masalah**  
**Penelitian**

Keterangan :  
X1 : Kepribadian  
X2 : Efikasi diri  
X3 : Kepuasan kerja  
Y : *engagement*  
 $\epsilon$  (epsilon) : Variabel lain



## a. Populasi dan Sampling

### 1) Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasinya adalah dosen tetap yang mengajar Perguruan Tinggi penyelenggara Program Studi DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang berjumlah 240 responden.

**Tabel 3.2**  
**Data Dosen Berdasarkan Jenjang Jabatan Akademik**

No	Nama Perguruan Tinggi	Jenjang Jabatan Akademik			Jumlah Dosen
		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	
1	Akbid Budi Mulia Palembang	6	6	-	12
2	Akbid Al-Suaibah	7	4	-	11
3	Akbid Rizki Patya	5	2	-	7
4	Akbid Pondok Pesantren Assanadiyah	4	3	-	7
5	Akbid Heppy Zal Palembang	5	3	-	8
6	STIK Siti Khadijah Palembang	10	5	1	16
7	STIKes Mitra Adiguna Palembang	9	7	2	18
8	Universitas Katolik Musi Charitas	13	6	2	21
9	STIKes ‘Aisyiyah Palembang	12	6	1	19
10	STIK Bina Husada	11	5	1	17
11	Akbid Tunas Harapan Bangsa	7	5	-	12
12	Poltekes Kemenkes Palembang	9	6	-	15
13	STIKes Muhammadiyah Palembang	10	5	2	17
14	Universitas Kader Bangsa	11	7	3	21
15	Akbid Persada	6	3	-	9
16	STIKes Pembina	8	4	1	13
17	STIKesAbdurahman	11	6	-	17
<b>TOTAL</b>					<b>240</b>

**Tabel 3.3**  
**Data Dosen Berdasarkan Sertifikasi Dosen**

No	Nama Perguruan Tinggi	Sertifikasi Dosen		Jumlah Dosen
		Sudah Serdos	Belum Serdos	
1	Akbid Budi Mulia Palembang	4	8	12
2	Akbid Al-Suaibah	3	8	11
3	Akbid Rizki Patya	3	4	7
4	Akbid Pondok Pesantren Assanadiyah	2	5	7
5	Akbid HeppyZal Palembang	5	3	8
6	STIK Siti Khadijah Palembang	8	8	16
7	STIKes Mitra Adiguna Palembang	7	11	18
8	Universitas Katolik Musi Charitas	16	5	21
9	STIKes 'Aisyiyah Palembang	11	8	19
10	STIK Bina Husada	7	10	17
11	Akbid Tunas Harapan Bangsa	3	9	12
12	Poltekes Kemenkes Palembang	11	4	15
13	STIKes Muhammadiyah Palembang	12	5	17
14	Universitas Kader Bangsa	9	12	21
15	Akbid Persada	3	6	9
16	STIKes Pembina	6	7	13
17	STIKes Abdurahman	5	12	17
<b>TOTAL</b>				<b>240</b>

## 2) Tehnik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling*, yaitu mengambil sampel secara acak terhadap jumlah populasi secara proporsional. Sampel acak adalah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Cara ini digunakan karena unit-unit elementer mempunyai karakteristik yang homogen.

Penetapan jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Burhan Bungin, 2010 : 105). Jumlah populasi penelitian ini adalah 240 dosen

yang bekerja di Perguruan Tinggi penyelenggara Program Studi DIII Kebidanan di kota Madya Palembang dan dengan tingkat kesalahan yang dikehendaki sebesar 5% maka diperoleh jumlah sampel penelitian berdasarkan rumus Slovin sebesar :

$$n = \frac{240}{(240 \times (0,05)^2) + 1}$$

$$n = \frac{240}{1,6} = 150$$

Untuk uji coba penelitian diambil 150 orang dosen yang merupakan bagian dari populasi diluar sampel penelitian.

#### **a. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Variabel Peningkatan *engagement***

###### **a) Definisi Konseptual**

*Engagement* adalah keterlibatan karyawan dengan tempatnya bekerja dimana orang menikmati pekerjaannya, sehingga orang tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini.

###### **b) Definisi Operasional**

*Engagement* adalah keterlibatan karyawan dengan tempatnya bekerja dimana orang menikmati pekerjaannya, sehingga orang tersebut merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini yang dinilai oleh individu sendiri dengan menggunakan Angket Penelitian berdasarkan indikator-indikator (1) *Career Development* (2) *Productivity* (3) *Ownership* (4) *Loyalty* (5) *Vigor* (6) *Dedication* (7) *Absorption*.

### c) Kisi-kisi Instrumen

Butir-butir pertanyaan yang disusun dalam kuesioner efektifitas *engagement* dikembangkan sesuai dengan prosedur penyusunan kisi-kisi instrumen. Teknik pengukuran yaitu data mentah yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Bentuk *rating scale* tidak terbatas untuk mengukur *engagement* saja tetapi juga untuk mengukur variabel yang lain (Ridwan dan Sunarto, 2010 : 105).

**Tabel 3.4**  
**Kisi- Kisi Instrumen Variabel *engagement* Sesudah Uji Coba**

No	Indikator	Sebelum uji coba		JML	Setelah uji coba		JML
		(+)	(-)		(+)	(-)	
1.	<i>Career Development (pengembangan karier)</i>	1,3,4,5,6	2	6	1,2,3,4,5		5
2.	<i>Productivity</i>	7,9,10,11,12	8	6	6,7,8,9,10,11		6
3.	<i>Ownership</i>	14,15,16,17,18	13	6	12,13,14,15,16		5
4.	<i>Loyalty</i>	19,20,21,23,24,25,26	22	8	17,18,19,20,21,23		7
5.	<i>Vigor</i>	27,28,29	30	4	24,25,26		3
6.	<i>Dedication</i>	31,32,33,35	34	5	27,28,29, 30		4
7.	<i>Absorption</i>	36,37,39,40	38	5	31,32,33,34,35		5
	<b>JML</b>	33	7	40	35		35

### d) Uji-Coba Instrumen

Uji coba instrumen bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Suatu instrumen memiliki nilai validitas tinggi jika alat termasuk dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel

adalah instrumen yang bila digunakan untuk beberapa kali dan hasilnya sama atau relatif sama (Rita Retnowati, 2008 : 43-44).

## **2) Variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>)**

### **a) Definisi Konseptual**

Kepribadian merupakan suatu sistem psikofisiologis individu yang meliputi karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku untuk digunakan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

### **b) Definisi Operasional**

Kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan cara untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya yang dinilai oleh individu sendiri dengan menggunakan Angket Penelitian berdasarkan indikator-indikator (1) *extraversion* (2) *conscientiousness* (3) *emotional stability* (4) *Agreeableness* (5) *openness to experience*.

### **c) Kisi-kisi Instrumen**

Kisi- kisi instrumen penelitian untuk variabel kepribadian direncanakan dan sesuai dengan prosedur penyusunan kisi-kisi instrumen. Teknik pengukuran kepribadian menggunakan *rating scale* ( skala peringkat).

**Tabel 3.5**  
**Kisi- Kisi Instrumen Variabel Kepribadian Sesudah Uji Coba**

No	Indikator	Sebelum Uji Coba			Setelah Uji Coba		
		(+)	(-)	Jml	(+)	(-)	Jml
1.	<i>Extraversion</i>	1,2,4,5,6,7,8	3	8	1,2,3,4,5,6,7		7
2.	<i>Conscientiousness</i>	9,10,11,12,13,14,15	16	8	8,9,10,11,12,13,14,15		8
3.	<i>Emotional stability</i>	17,18,20,21,22,23,24	19	8	16,17,18,19,20,21,22,23		8
4.	<i>Agreeableness</i>	25,26,27,28,30,31,32	29	8	24,25,26,27,28		5
5.	<i>Openess to experience</i>	33,34,35,36,37,39,40	38	8	33,34,35,36		8
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

#### d) Uji Coba Instrumen

Instrumen kepribadian disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen kepribadian dan indikator-indikatornya yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan 40 pertanyaan. Uji coba instrumen dilakukan kepada 110 sampel penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Instrumen yang reliabel yang bila digunakan untuk beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama.

### 3) Variabel Efikasi Diri( $X_2$ )

#### a) Definisi Konseptual

Efikasi diri Keyakinan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu sehingga berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut.

#### b) Definisi Operasional

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu sehingga berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut, yang dinilai

oleh individu sendiri dengan menggunakan Angket Penelitian berdasarkan indikator-indikator (1) Magnitude (2) Strength (3) Generality.

### c) Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel efikasi diri direncanakan sesuai dengan prosedur penyusunan kisi-kisi instrumen.

**Tabel 3.6**  
**Kisi- Kisi Instrumen Variabel Efikasi Diri Sesudah Uji Coba**

No	Indikator	Sebelum Uji Coba			Setelah Uji Coba		
		(+)	(-)	Jml	(+)	(-)	Jml
1.	<i>Magnitude</i>	1,2,3,5,6,7,8,9, 10,11,12,13,14	4	14	1, 2, 3,4,5,6,7,8,9, 10,11,12		12
2.	<i>Strength</i>	15,16,17,18,19 ,20,22,23,24,2 ,5,27,28,29,30	21,26	16	13,14,15,16,1 7,18,19,20,21 , 23,24,25,26		14
3.	<i>Generality</i>	31,32,33,34,36 ,38,39,40	35,37	10	27,28,29,30,3 132,33,34,35		9
	<b>Jumlah</b>	35	5	40	<b>35</b>		<b>35</b>

### d) Uji-Coba Instrumen

Instrumen efikasi diri disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen dan Efikasi Diri indikator-indikatornya yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan 40 pernyataan. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang dosen yang bekerja di Empat Perguruan Tinggi Penyelenggara Program Studi DIII Kebidanan di kota Palembang.

#### 4) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

##### a) Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya.

##### b) Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya yang dinilai oleh individu sendiri dengan menggunakan Angket Penelitian berdasarkan indikator-indikator (1) Gaji/Upah yang diterima (2) Kesempatan Promosi (3) Hubungan antar Rekan (4) Supervisi Atasan (5) Pekerjaan itu sendiri.

##### c) Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja direncanakan sesuai dengan Prosedur Penyusunan Kisi-kisi Instrumen.

**Tabel 3.7**  
**Kisi- Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba**

No	Indikator	Sebelum Uji Coba			Setelah Uji Coba		
		(+)	(-)	Jml	(+)	(-)	Jml
1.	Gaji/Upah yang diterima	1,2,3,4,5,7	6	7	1, 2, 3, 4,5,6,7		7
2.	Kesempatan Promosi	8,9,10,11,13,14,15	12	8	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		8
3.	Hubungan antar Rekan	16,17,18,19,20,21,	22	7	16,17,18,19,20, 21, 22		7
4.	Supervisi Atasan	23,24,25,27,28,29,30, 31	26	9	23,24,25,26,27		5
5.	Pekerjaan itu sendiri	32,34,35,36,37,38,39, 40	33	9	28,29,30,31,32,33,34,35,36		9
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>36</b>



#### **d) Uji-Coba Instrumen**

Instrumen kepuasan kerja disusun berdasarkan Kisi-Kisi instrumen Kepuasan Kerja dan indikator-indikatornya yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan 40 pernyataan. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang dosen yang bekerja di empat Perguruan Tinggi Penyelenggara Program Studi DIII Kebidanan di kota Palembang.

### **b. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

#### **1) Tehnik Analisis Data**

##### **a) Statistik Deskriptik**

Digunakan untuk mengetahui deskripsi data terhadap obyek yang diteliti dalam hal ini akan disajikan data non inferensial yaitu : nilai rata-rata perbandingan jumlah skor dengan jumlah responden (*Mean*), nilai tengah yang didasarkan urutan besarnya data skor (*Median*), nilai yang sering muncul (*Mode*), simpangan data terhadap nilai rata-ratanya (*deviasi standar*), nilai variasi pencar data kuantitatif (*varians*), rentang skor (*range*) dan jumlah keseluruhan data (*sum*). Deskripsi data lainnya adalah tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram.

##### **b) Uji Persyaratan Analisis**

- (1) Uji normalitas galat baku taksiran dengan menggunakan rumus Liliefors
- (2) Uji homogenitas varian dengan menggunakan uji Bartlett

### c) Uji Hipotesis

#### (1) Uji Linearitas Regresi

- (i) Menggunakan regresi sederhana untuk melihat hubungan variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  atau variabel  $X_3$  dengan variabel  $Y$ .
- (ii) Menggunakan regresi ganda untuk melihat hubungan fungsional antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  atau variabel  $X_3$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ .

#### (2) Uji Korelasi

- (i) Menggunakan korelasi sederhana untuk melihat kekuatan hubungan variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  atau variabel  $X_3$  dengan variabel  $Y$ .
- (ii) Menggunakan korelasi ganda untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  atau variabel  $X_3$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ .

### B. Hipotesis Statistik

#### 1. Hipotesis Pertama

Hubungan antara kepribadian dengan *engagement* dinyatakan dengan hipotesis statistik:

$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepribadian dengan *engagemenet*

$H_0 : \rho_{y1} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepribadian dengan *engagement*.

#### 2. Hipotesis Kedua

Hubungan antara efikasi diri dengan *engagement* dinyatakan dengan hipotesis statistik

$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*.

$H_0 : \rho_{y2} > 0$ ; terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*.

#### 3. Hipotesis Ketiga

Hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement* dinyatakan dengan hipotesis statistik.

$H_0: \rho_{y3} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement*

$H_0: \rho_{y3} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement*.

#### 4. Hipotesis Keempat

Hubungan antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement* dinyatakan dengan hipotesis statistik:

$H_0: \rho_{y12} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*

$H_0: \rho_{y12} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*.

#### 5. Hipotesis Kelima

Hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* dinyatakan dengan hipotesis statistik:..

$H_0: \rho_{y13} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*.

$H_0: \rho_{y13} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*.

#### 6. Hipotesis Keenam

Hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* dinyatakan dengan hipotesis statistik:

$H_0: \rho_{y23} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*

$H_0: \rho_{y23} > 0$ ; terdapat hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerjadengan *engagement*.

#### 7. Hipotesis Ketujuh

Hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* dinyatakan dengan hipotesis statistik:..

$H_0 : \rho_{y_{123}} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*

$H_0 : \rho_{y_{23}} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*.

Keterangan :

$H_0$	:	Hipotesis nol
$H_1$	:	Hipotesis alternatif
$\rho_{y_1}$	:	Koefisien korelasi antara kepribadian dengan <i>engagement</i> .
$\rho_{y_2}$	:	Koefisien korelasi antara efikasi diri dengan <i>engagement</i> .
$\rho_{y_3}$	:	Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan <i>engagement</i> .
$\rho_{y_{12}}$	:	Koefisien korelasi antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan <i>engagement</i> .
$\rho_{y_{13}}$	:	Koefisien korelasi antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan <i>engagement</i> .
$\rho_{y_{23}}$	:	Koefisien korelasi antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan <i>engagement</i> .
$\rho_{y_{123}}$	:	Koefisien korelasi antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan <i>engagement</i> .

### C. Analisis SITOREM

SITOREM adalah singkatan dari “*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*”, merupakan suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel (*theory*) untuk melaksanakan “*Operation Research*” dalam bidang Manajemen Pendidikan. (Hardhienata Soewarto, 2019). SITOREM merupakan penemuan ilmiah (*scientific invention*) hasil pemikiran dan karya dari *Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata*, yang pertama kali dipublikasikan secara internasional pada *IOP Conference Series: Material Science and Engineering, Vol. 166 (doi: 10.1088/1757-899X/166/1/2007)*.

SITOREM adalah sumbangan pemikiran ilmiah yang bermakna besar bagi pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan. SITOREM membuka kerangka berpikir (*conceptual framework*) tentang bagaimana mengidentifikasi, menganalisis, menilai, dan menetapkan prioritas, terhadap indicator variabel-variabel penelitian yang perlu untuk segera diperbaiki atau dipertahankan.

Dalam konteks penelitian–penelitian korelasional dan analisis jalur, SITOREM digunakan sebagai metode untuk melakukan aktivitas yang menyangkut : 1) Identifikasi kekuatan hubungan antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat, 2) Analisis Nilai Indikator Variabel Penelitian (Berdasarkan Skor Hasil Penelitian), 3) Analisis terhadap bobot masing-masing indicator dari tiap variabel penelitian berdasarkan kriteria “*Cost, Benefit, Urgency and Importance*”.

Setelah itu data disajikan secara kuantitatif dan kualitatif, dilanjutkan pelaksanaan tahap analisis dan pembahasan hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan metode SITOREM (Soewarto Hardhienata, 2007). Berdasarkan hasil analisis penelitian skuantitatif dan kualitatif melalui metode SITOREM dapat ditarik kesimpulan dan implikasi hasil penelitian. Dari kesimpulan dan implikasi dapat ditentukan saran dan *action plan*, sebagai hasil akhir dari penelitian *mixed methods* ini.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Uraian hasil penelitian ini dimulai dari hasil analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan data masing-masing variabel dilanjutkan dengan hasil uji prasyarat untuk menetapkan keabsahan penggunaan statistik parametrik dalam uji hipotesis dan hasil inferensial untuk menguji hipotesis.

Data diperoleh melalui pengukuran variabel *engagement*, kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja berdasarkan tanggapan dari responden terhadap butir-butir instrumen variable-variabel tersebut. Data terkumpul dari sampel sebanyak 150 Dosen tetap yang mengajar di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang.

**1. Engagement**

**a. Data Kuantitatif**

Berdasarkan data primer yaitu jawaban responden mengenai *engagement*, diperoleh statistik deskriptif data tunggal *engagement* sebagaimana terdapat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Statistik Data Variabel *Engagement* (Y)**

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Banyak Data	150
2	Rata-rata	117,15
3	Skor yang Sering Muncul	116
4	Simpangan Baku	11,11
5	Varian	123,50
6	Range	53
7	Skor Minimum	91
8	Skor Maksimum	144
9	Banyak Kelas	8
10	Panjang Kelas	7

11	Jumlah Skor	17.572
----	-------------	--------

Dari tabel deskripsi statistik di atas menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 responden. Nilai maksimal untuk variabel *engagement* adalah 144 dan nilai minimum 91 dengan range 53. Adapun rata-rata variabel *engagement* dosen sebesar 117,15 unit dengan standar deviasi 11,11 unit dari jumlah responden berjumlah 150. Dengan standar deviasi 11,11unit, artinya jika dihubungkan dengan rata-rata *engagement* dosen sebesar 117,15unit/orang, maka *engagement* dosen akan berkisar antara  $117,15 + 11,11$  unit.

Penyebaran distribusi frekuensi data *engagement* dapat digambarkan sebagai berikut:

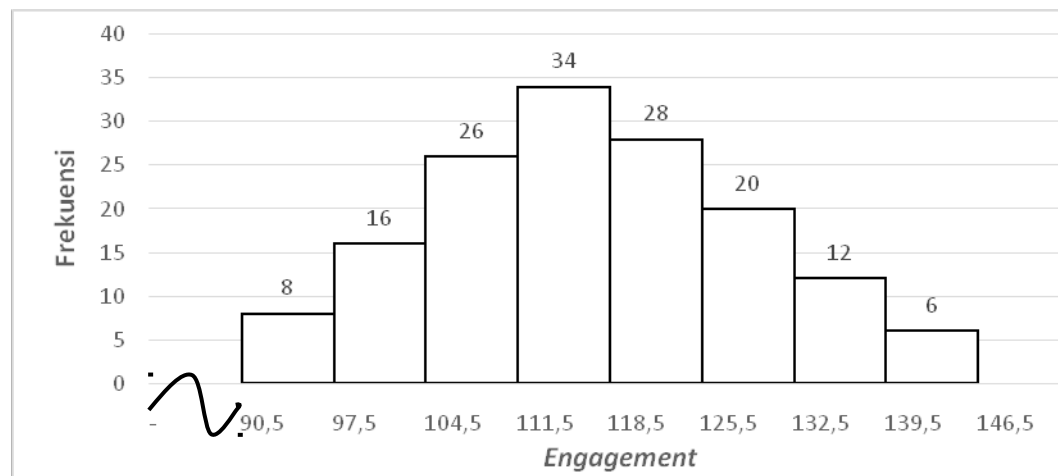
**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Data Variabel *Engagement***

No	Interval Kelas	Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif %
1	91 – 97	8	5,33 %
2	98 – 104	16	10,67 %
3	105 – 111	26	17,33 %
4	112 – 118	34	22,67 %
5	119 – 125	28	18,67 %
6	126 – 132	20	13,33 %
7	133 – 139	12	8,00 %
8	140 – 146	6	4,00 %
	<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Pada tabel distribusi frekuensi dapat dicermati bahwa 38 orang (25,33%) dari 150 dosen Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang masuk dalam kategori memiliki *engagement* yang tinggi yaitu pada rentang skor 126 sampai 146, sebanyak 28 orang (18,67%) dosen masuk dalam kategori memiliki *engagement* sedang. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 119 sampai 125, sedangkan sebanyak 84 orang (56,00%) dosen masuk dalam kategori memiliki *engagement* yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 91 sampai 118.

Hal yang dapat dicermati dari distribusi frekuensi variabel *engagement* Dosen (Y) adalah jumlah persentase dosen yang memiliki *engagement* rendah dengan jumlah dosen yang memiliki *engagement* sedang masih cukup tinggi yakni sebesar 25,33% ditambah 56,00% atau sebesar 81,33%. Hal lain yang dapat ditangkap yakni jumlah dosen dalam kategori memiliki *engagement* tinggi (25,33%) masih rendah dan terlihat tidak sebanding dengan dosen yang memiliki *engagement* dalam kategori rendah (56,00%) dan sedang (18,67%).

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel diatas maka dapat disusun grafik histogram seperti terlihat dalam gambar 4.1.



**Gambar 4.1 Histogram Frekuensi *engagement***

Mencermati sebaran frekuensi tiap interval seperti yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi dan gambar grafik histogram diatas data penelitian *engagement* dosen memiliki kecenderungan sebaran yang cenderung sedang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul (modus) adalah 116 lebih kecil dari skor rata-rata (mean) yaitu sebesar 117,15 dan skor rata-rata (mean) lebih kecil dari median yakni 117,24.



Instrumen variabel "*engagement*" (Y) dosen terdiri dari 29 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah  $29 \times 1 = 29$  dan tertinggi adalah  $29 \times 5 = 145$ , dengan skor median teoritik:  $(29 + 145) / 2 = 87$ . Adapun skor empirik (Hasil penelitian) terendah 91 dan nilai empirik tertinggi 144 dengan skor median empirik:  $(91 + 144) / 2 = 117,5$ . Berdasarkan data tersebut skor median empirik (117,5) lebih tinggi dari skor median teoritik (87). Berarti distribusi sebaran skor empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian *engagement* dosen dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

b. Data Skor Tiap Indikator Variabel *Engagement*

**Tabel 4.3.**  
**Skor Rata-Rata Indikator Variabel *Engagement***

No	Dimensi	Indikator	Skor Rata-rata
1	<i>Career Development</i> (pengembangan karier)	Penghargaan stakeholder (yayasan)	3,99
		Memenuhi tuntunan kerja	4,10
		Rata-Rata	4,04
2	<i>Productivity</i>	Menjalankan pekerjaan	4,35
		Meningkatkan mutu kerja	4,44
		Rata-Rata	4,39
3	<i>Ownership</i>	Keterbukaan pimpinan	3,56
		Perhatian stakeholder (yayasan)	3,76
		Rata-Rata	3,66
4	<i>Loyalty</i>	Mempromosikan	4,12
		Integritas dalam pekerjaan	3,65
		Rata-Rata	3,88
5	<i>Vigor</i>	Menjalankan periode pekerjaan	4,00
		Semangat dalam bekerja	4,26
		Rata-Rata	4,13
6	<i>Dedication</i>	Bekerja penuh harapan	4,35
		Menginspirasi diri	4,03
		Rata-Rata	4,19
7	<i>Absorption</i>	Bekerja sepenuh hati	4,07
		Menikmati pekerjaan	3,75
		Rata-rata	3,91
<b>JUMLAH RATA-RATA</b>			<b>4,03</b>

## 2. Kepribadian

### a. Data Kuantitatif

Berdasarkan data primer yang diambil dari jawaban responden mengenai variabel kepribadian, diperoleh statistik deskriptif data tunggal kepribadian dosen sebagaimana terdapat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Statistik Data Variabel Kepribadian ( $X_1$ )**

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Banyak Data	150
2	Rata-rata	124,95
3	Skor yang Sering Muncul	126
4	Simpangan Baku	11,89
5	Varian	141,48
6	Range	54
7	Skor Minimum	96
8	Skor Maksimum	150
9	Banyak Kelas	8
10	Panjang Kelas	7
11	Jumlah Skor	18.742

Berdasarkan tabel 4.4 tentang deskripsi statistik variabel kepribadian di atas menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 responden. Nilai maksimum untuk variabel kepribadian adalah 150 dan nilai minimum 96 dengan range 54. Adapun rata-rata variabel kepribadian dosen sebesar 124,95 unit dengan standar deviasi 11,89 unit dari jumlah responden berjumlah 150. Dengan standar deviasi 11,89 unit, artinya jika dihubungkan dengan rata-rata kepribadian dosen sebesar 124,95unit/orang, maka kepribadian dosen akan berkisar antara  $124,95+11,89$  unit.

Penyebaran distribusi frekuensi data variabel kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepribadian**

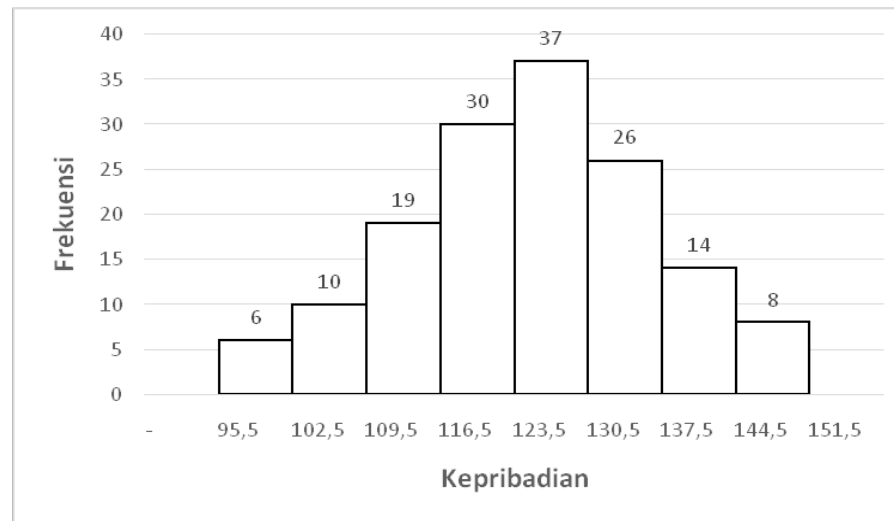
No	Interval Kelas	Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif %
1	96 - 102	6	4,00 %
2	103 - 109	10	6,67 %
3	110 - 116	19	12,67 %
4	117 - 123	30	20,00 %
5	124 - 130	37	24,67 %
6	131 - 137	26	17,33 %
7	138 - 144	14	9,33 %
8	145 - 151	8	5,33 %
	<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Pada tabel distribusi frekuensi dapat dicermati bahwa 48 orang (31,99%) dari 150 dosen Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang masuk dalam kategori memiliki kepribadian yang tinggi yaitu pada rentang skor 131 sampai 151, sebanyak 37 orang (24,67%) dosen masuk dalam kategori memiliki kepribadian sedang. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 124 sampai 130, sedangkan sebanyak 65 orang (43,34%) dosen masuk dalam kategori memiliki kepribadian yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 96 sampai 123.

Hal yang dapat dicermati dari distribusi frekuensi variabel kepribadian dosen ( $X_1$ ) adalah jumlah persentase dosen yang memiliki kepribadian rendah dengan jumlah dosen yang memiliki kepribadian sedang masih cukup tinggi yakni sebesar 31,99% ditambah 43,34% atau sebesar 75,33%. Hal lain yang dapat ditangkap yakni jumlah guru dalam kategori memiliki kepribadian tinggi 41,67% masih rendah dan terlihat tidak sebanding dengan dosen yang memiliki kepribadian dalam kategori rendah 43,34% dan sedang 24,67%.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel diatas maka dapat disusun grafik histogram seperti terlihat dalam gambar 4.2.

Adapun sebaran data dalam bentuk histogram frekuensi berikut ini:



**Gambar 4.2 Histogram Frekuensi Kepribadian**

Mencermati sebaran frekuensi tiap interval seperti yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi dan gambar grafik histogram diatas data penelitian kepribadian dosen memiliki kecenderungan sebaran yang cenderung sedang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul (modus) adalah 126 lebih besar dari skor rata-rata (mean) yaitu sebesar 124,95 dan skor rata-rata lebih kecil dari median yakni 125,39.

Instrumen variabel kepribadian ( $X_1$ ) guru terdiri dari 32 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah  $32 \times 1 = 32$  dan tertinggi adalah  $32 \times 5 = 160$ , dengan skor median teoritik:  $(32 + 160) / 2 = 96$ . Adapun skor empirik (Hasil penelitian) terendah 96 dan nilai empirik tertinggi 150 dengan skor median empirik:  $(96 + 150) / 2 = 123$ . Berdasarkan data tersebut skor median empirik (123) lebih tinggi dari skor median teoritik (96). Berarti distribusi sebaran skor

empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian kepribadian dosen dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

b. Data Skor Variabel Kepribadian

**Tabel 4.6.**  
**Skor Rata-Rata Indikator Variabel Kepribadian**

No	Dimensi	Indikator	Skor Rata-rata
1	<i>Extraversion</i>	Pekerja keras	3,82
		Disiplin kerja	4,06
		Rata-Rata	3,94
2	<i>Conscientiousness</i>	Dapat Disiplin	4,12
		Loyalitas	3,78
		Rata-Rata	3,95
3	<i>Emotional Stability</i>	Menjaga stabilitas emosi	3,55
		Dapat diandalkan	3,97
		Rata-Rata	3,76
4	<i>Agreeableness</i>	Dapat bekerjasama	3,77
		Kehangatan suasana	3,98
		Rata-Rata	3,87
5	<i>Openess to Experiance</i>	Kemampuan bergul	4,26
		Sikap tegas	3,62
		Rata-Rata	3,94
<b>JUMLAH TOTAL RATA-RATA</b>			<b>3,89</b>

**3. Efikasi Diri**

**a. Data Kuantitaif**

Berdasarkan data primer yang diambil dari jawaban responden mengenai variabel efikasi diri, diperoleh statistik deskriptif data tunggal mengenai efikasi diri sebagaimana terdapat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Statistik Data Variabel Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)**

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Banyak Data	150
2	Rata-rata	123,13
3	Skor yang Sering Muncul	121
4	Simpangan Baku	13,05
5	Varian	170,22
6	Range	51
7	Skor Minimum	96
8	Skor Maksimum	147
9	Banyak Kelas	8
10	Panjang Kelas	7
11	Jumlah Skor	18.469

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan jumlah responden (N) untuk efikasi diri sebanyak 150 responden. Dari 150 responden nilai terkecil (*Minimum*) adalah 96 dan nilai terbesar (*Maximum*) adalah 147. Rata-rata nilai (*Mean*) efikasi diri adalah 123,13 dengan standar deviasi sebesar 13,05. Penyebaran distribusi frekuensi data variabel kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut:

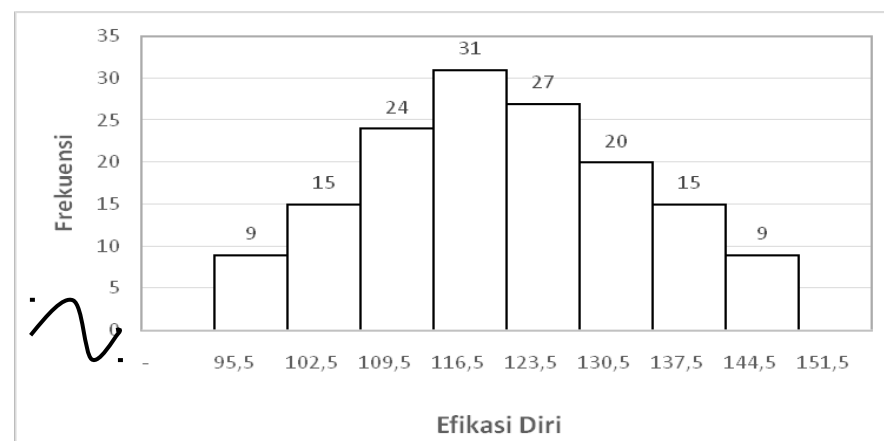
**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Data Variabel Efikasi Diri**

No	Interval Kelas	Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif %
1	96 – 102	9	6,00 %
2	103 – 109	15	10,00 %
3	110 – 116	24	16,00 %
4	117 – 123	31	20,67 %
5	124 – 130	27	18,00 %
6	131 – 137	20	13,33 %
7	138 – 144	15	10,00 %
8	145 – 151	9	6,00 %
	Jumlah	150	100%

Pada tabel distribusi frekuensi dapat dicermati bahwa 44 orang (29,33%) dari 150 dosen Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang masuk dalam kategori memiliki efikasi diri yang tinggi yaitu pada rentang skor 131 sampai 151, sebanyak 27 orang (18,00%) dosen masuk dalam kategori memiliki efikasi diri sedang. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 124 sampai 130, sedangkan sebanyak 79 orang (52,67%) dosen masuk dalam kategori memiliki efikasi diri yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 96 sampai 123.

Hal yang dapat dicermati dari distribusi frekuensi variabel komunikasi efikasi diri ( $X_2$ ) adalah jumlah persentase dosen yang memiliki efikasi diri rendah dengan jumlah dosen yang memiliki efikasi diri sedang masih cukup tinggi yakni sebesar 29,33% ditambah 52,67% atau sebesar 82,00%. Hal lain yang dapat ditangkap yakni jumlah dosen dalam kategori memiliki efikasi diri tinggi 29,33% masih rendah dan terlihat tidak sebanding dengan dosen yang memiliki efikasi diri dalam kategori rendah 52,67% dan sedang 18,00%.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas maka dapat disusun grafik histogram seperti terlihat dalam gambar 4.3.



**Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Efikasi Diri**

Mencermati sebaran frekuensi tiap interval seperti yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi dan gambar grafik histogram diatas data penelitian efikasi diri dosen memiliki kecenderungan sebaran yang cenderung sedang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul (modus) adalah 121 lebih kecil dari skor rata-rata (mean) yaitu sebesar 123,13 dan skor rata-rata (mean) lebih besar dari median yakni 122,60

Instrumen variabel efikasi diri ( $X_2$ ) dosen terdiri dari 30 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah  $30 \times 1 = 30$  dan skor tertinggi adalah  $30 \times 5 = 150$ , dengan skor median teoritik:  $(30+150)/2 = 90$ . Adapun skor empirik terendah 96 dan skor empirik tertinggi 147 dengan skor median empirik:  $(96+147)/2 = 121.5$ . Berdasarkan data tersebut skor median empirik (121,5) lebih tinggi dari skor median teoritik (90). Berarti distribusi sebaran skor empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian efikasi diri dosen dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

b. Data Skor Variabel Efikasi Diri

**Tabel 4.9**  
**Skor Rata-Rata Indikator Variabel Efikasi Diri**

No	Dimensi Indikator	Deskripsi Indikator	Skor Rata-rata
1.	<i>Magnitude</i>	Menyelesaikan pekerjaan	4,00
		Menghadapi tantangan pekerjaan	4,08
		<b>Rata-rata</b>	4,04
2.	<i>Strength</i>	Menjalankan tugas	3,80
		Mendapat Reward	3,61
		<b>Rata-rata</b>	3,71
3.	<i>Generality</i>	Menyikapi situasi dan kondisi	4,08
		Kepercayaan Stakeholder (yayasan)	4,07
		<b>Rata-rata</b>	4,07
<b>JUMLAH RATA-RATA</b>			<b>3,94</b>

4. Kepuasan Kerja



a. Data Kuantitatif

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Statistik Data Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Banyak Data	150
2	Rata-rata	122,19
3	Skor yang Sering Muncul	121
4	Simpangan Baku	13,42
5	Varian	180,00
6	Range	57
7	Skor Minimum	94
8	Skor Maksimum	151
9	Banyak Kelas	8
10	Panjang Kelas	8
11	Jumlah Skor	18.329

Dari tabel 4.10 diatas menunjukkan jumlah responden (N) untuk kepuasan kerjasebanyak 150 responden. Dari 150 responden nilai terkecil (*Minimum*) adalah 94 dan nilai terbesar (*Maximum*) adalah 151. Rata-rata nilai (*Mean*) kepuasan kerja adalah 122,19 dengan standar deviasi sebesar13,42.

Penyebaran distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja**

No	Interval Kelas	Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif %
1	94 – 101	9	6,00 %
2	102 – 109	17	11,33 %
3	110 – 117	30	20,00 %
4	118 – 125	37	24,67 %
5	126 – 133	28	18,67 %
6	134 – 141	16	10,67 %
7	142 – 149	8	5,33 %
8	150 – 157	5	3,33 %
	<b>Jumlah</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>

Pada tabel distribusi frekuensi dapat dicermati bahwa 29 orang (19,33%) dari 150 dosen

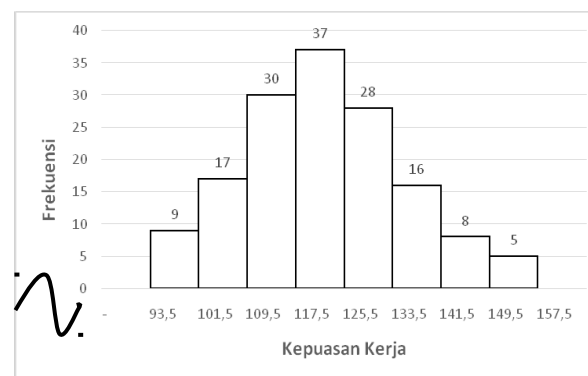
Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang masuk dalam

kategori memiliki kepuasan kerja yang tinggi yaitu pada rentang skor 134 sampai 157, sebanyak 28 orang (18,67%) dosen masuk dalam kategori memiliki kepuasan kerja sedang. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 126 sampai 133, sedangkan sebanyak 93 orang (62,00%) guru masuk dalam kategori memiliki kepuasan kerja yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 94 sampai 125.

Hal yang dapat dicermati dari distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja Dosen ( $X_3$ ) adalah jumlah persentase dosen yang memiliki kepuasan kerja rendah dengan jumlah dosen yang memiliki kepuasan kerja sedang masih cukup tinggi yakni sebesar 19,33% ditambah 62,00% atau sebesar 81,33%. Hal lain yang dapat ditangkap yakni jumlah dosen dalam kategori memiliki kepuasan kerja tinggi 19,33% masih rendah dan terlihat tidak sebanding dengan dosen yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah 62,00% dan sedang 18,67%.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas maka dapat disusun grafik histogram seperti terlihat dalam gambar 4.4.

Sebaran data ditampilkan dalam bentuk histogram frekuensi berikut ini.



**Gambar 4.4 Histogram Frekuensi Kepuasan Kerja**

Mencermati sebaran frekuensi tiap interval seperti yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi dan gambar grafik histogram diatas data penelitian kepuasan kerja dosen memiliki

kecenderungan sebaran yang cenderung sedang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul (modus) adalah 121 lebih kecil dari skor rata-rata (mean) yaitu sebesar 122,19 dan skor rata-rata (mean) lebih besar dari median yakni 121,16.

Instrumen variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) guru terdiri dari 31 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah  $31 \times 1 = 31$  dan skor teoritik tertinggi adalah  $31 \times 5 = 155$ , dengan skor median teoritik:  $(31 + 155) / 2 = 93$ . Adapun skor empirik terendah (Hasil penelitian) 94 dan skor empirik tertinggi 151, dengan skor median empirik:  $(94 + 151) / 2 = 122,5$ . Berdasarkan data tersebut skor median empirik (122,5) lebih tinggi dari skor median teoritik (93) Berarti distribusi sebaran skor empirik berada di daerah skor tinggi. Dengan demikian kepuasan kerja dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

b. Data Skor Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.12**

### Skor Rata-Rata Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi Indikator	Deskripsi Indikator	Skor Rata-Rata
1.	Gaji yang diterima	Mendapatkan Gaji	4,01
		Kenaikan Gaji	3,79
		Rata-rata	3,90
2.	Kesempatan Promosi	Penilaian mendapatkan promosi	3,99
		Motivasi Mendapatkan promosi	3,82
		Rata-rata	3,90
3.	Hubungan antar Rekan	Dapat bekerja dengan rekan	3,95
		Mendapatkan kenyamanan	3,95
		Rata-rata	3,95
4.	Supervisi Atasan	Menilai atasan	3,95
		Melakukan pengawasan	3,47
		Rata-rata	3,71
5.	Pekerjaan itu sendiri	Memberikan variasi pekerjaan	3,97
		Menambah pengetahuan	4,03
		Rata-rata	4,00
<b>JUMLAH RATA-RATA</b>			<b>3,89</b>

#### B. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas. Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah objek sampel (berjumlah tiga atau lebih) yang diteliti mempunyai varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji analisa varian (ANOVA) tidak diberlakukan. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat dan variabel bebas mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier.

##### 1. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Uji normalitas galat baku taksiran menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang meliputi uji normalitas galat baku taksiran variabel terikat (Y) *engagement* atas variabel Kepribadian ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ). Galat baku taksiran dapat disimpulkan berdistribusi normal apabila  $D_{hitung} < D_{tabel}$  pada signifikansi 0,05. Karena jumlah masing-masing variabel berbeda dan dihitung secara manual, maka normalitas dibedakan menjadi uji normalitas galat dengan *Kolmogorov-Smirnov* dan uji normalitas galat baku taksiran dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Galat**

No	Normalitas Galat Baku Taksiran	$D_{hitung}$	$D_{tabel (0,05)}$	$D_{tabel (0,01)}$	Keputusan
1.	$X_1$ atas Y	0,040	0,110	0,133	Distribusi Normal
2.	$X_2$ atas Y	0,056	0,110	0,133	Distribusi Normal
3.	$X_3$ atas Y	0,067	0,110	0,133	Distribusi Normal

Pada tabel 4.13 Hasil perhitungan diperoleh skor masing-masing variabel yang berbeda jumlah responden, normalitas galat dengan signifikansi 0,05  $D_{hitung}$  lebih kecil dari  $D_{tabel}$  ( $D_{hitung} < D_{tabel}$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji normalitas galat baku taksiran berasal dari populasi adalah berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Berikut adalah hasil uji homogenitas yang diolah dengan menggunakan uji *levane statistic*.

### a. Uji homogenitas variabel kepribadian ( $X_1$ ) dengan *engagement* (Y)

Hasil uji homogenitas variabel Kepribadian dan *engagement* dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Variabel  $X_1$  terhadap Y**

***Test of Homogeneity of Variances***

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,358	1	298	,550

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,550. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha = 0,0550 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kelompok data kepribadian *engagement* mempunyai varian yang sama dan bisa dikatakan homogen.

- b. Uji homogenitas variabel efikasi diri ( $X_2$ ) dengan *engagement* (Y)

Hasil uji homogenitas variabel efikasi diri dan *engagement* dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Variabel  $X_2$  terhadap Y**  
***Test of Homogeneity of Variances***

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,728	1	298	,394

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,394. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha = 0,394 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kelompok data variabel efikasi diri dan *engagement* mempunyai varian yang sama dan bisa dikatakan homogen.

- c. Uji homogenitas variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan *engagement* (Y)

Hasil uji homogenitas variabel kepuasan kerja dengan *engagement* dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Variabel X<sub>3</sub> terhadap Y**  
*Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,037	1	298	,309

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,309. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha = 0,309 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kelompok data kepuasan kerja dan *engagement* mempunyai varian yang sama dan bisa dikatakan homogen.

d. Uji Homogenitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Y

Berikut adalah hasil uji homogenitas variabel kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja dan *engagement*.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Y**  
*Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,463	3	596	,709

Berdasarkan tabel Hasil Uji dengan *Test of Homogeneity of Variances* dapat diketahui signifikansi sebesar 0,709. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha = 0,709 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa keempat kelompok data (kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja dan *engagement*) mempunyai varian yang sama dan bisa dikatakan homogen.

### 3. Uji Linearitas

a. Uji linearitas variabel X<sub>1</sub> terhadap Y

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

Ho : Data variabel kepribadian ( $X_1$ ) dengan *engagement* (Y) tidak berpola linear

Ha : Data variabel kepribadian ( $X_1$ ) dengan *engagement* (Y) berpola linear

Pada penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Berdasarkan

perhitungan menggunakan SPSS, dapat terlihat Hasilnya pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_1$  terhadap Y**

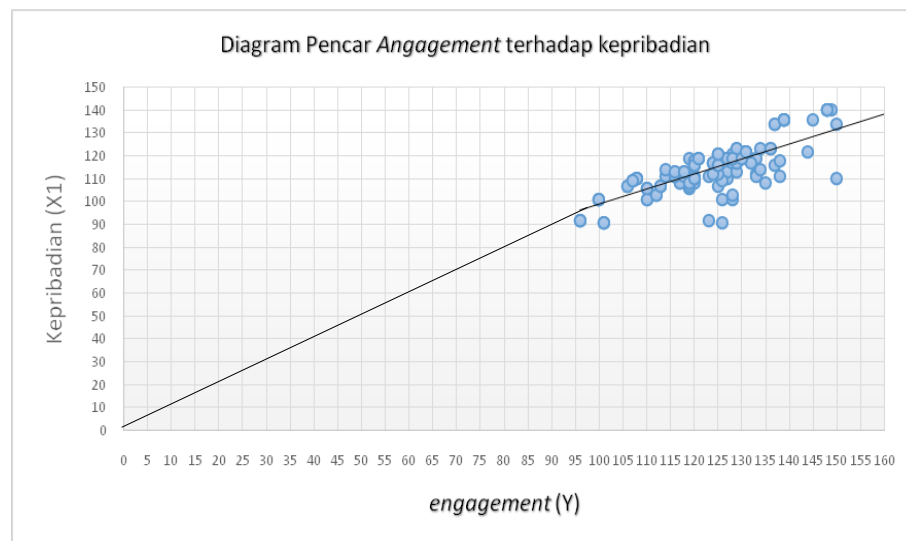
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23301,103	1	23301,103	15021,793	,000 <sup>b</sup>
Residual	229,571	148	1,551		
Total	23530,673	149			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi tingkat *engagement* dosen yang dipengaruhi oleh kepribadian, dapat digunakan, karena dari tabel di atas menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . dimana  $F_{hitung} = 15021,793 > 3,905$ . Artinya model regresi linear sederhana dapat digunakan dalam memprediksi tingkat *engagement* dosen yang dipengaruhi oleh variabel kepribadian. Hasil tersebut dapat terlihat pada diagram pencar berikut:





**Gambar 4.5 Diagram Pencar Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$**

b. Uji linieritas variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

Data variabel efikasi diri( $X_2$ )dengan *engagement* ( $Y$ ) tidak berpola

linear

Data variabel efikasi diri ( $X_2$ )dengan *engagement* ( $Y$ ) berpola

linear

Pada penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS, dapat terlihat Hasilnya pada tabel di bawah ini:

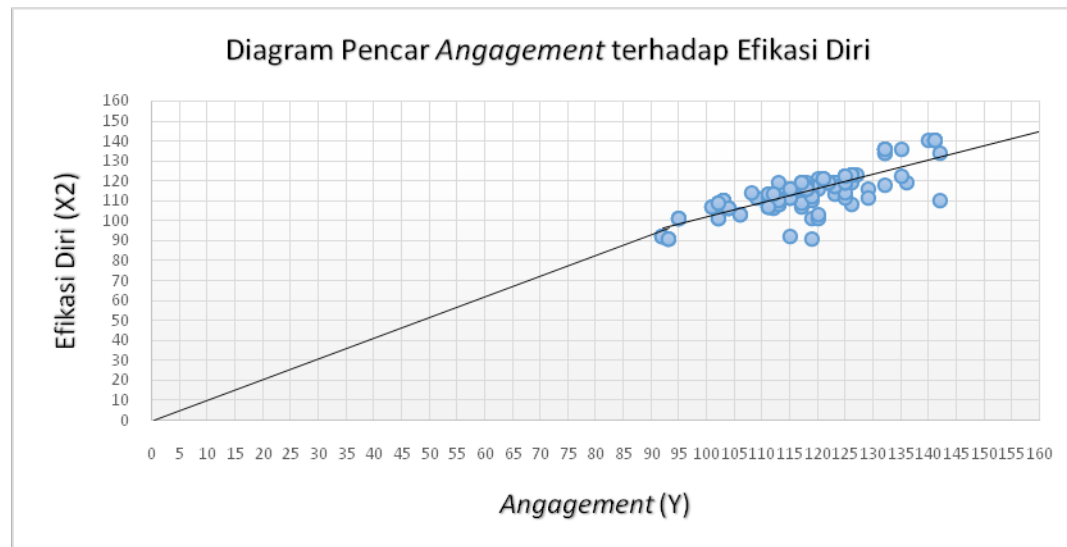
**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22236,706	1	22236,706	2543,367	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1293,967	148	8,743		
	Total	23530,673	149			

a. Dependent Variable:  $Y$

b. Predictors: (Constant),  $X_2$

Dari tabel 4.19 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . dimana  $F_{hitung} = 2543,367 > 3,905$ . Artinya model regresi linear sederhana dapat digunakan dalam memprediksi tingkat *engagement* dosen yang dipengaruhi oleh efikasi diri. Hasil tersebut dapat terlihat pada diagram pencar berikut:



**Gambar 4.6 Diagram Pencar Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_2$  terhadap Y**

c. Uji linearitas variabel  $X_3$  terhadap Y

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Data variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dengan *engagement* (Y) tidak berpola linear

$H_a$  : Data variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dengan *engagement* (Y) berpola linear

Pada penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS, dapat terlihat hasilnya pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_3$  terhadap Y**

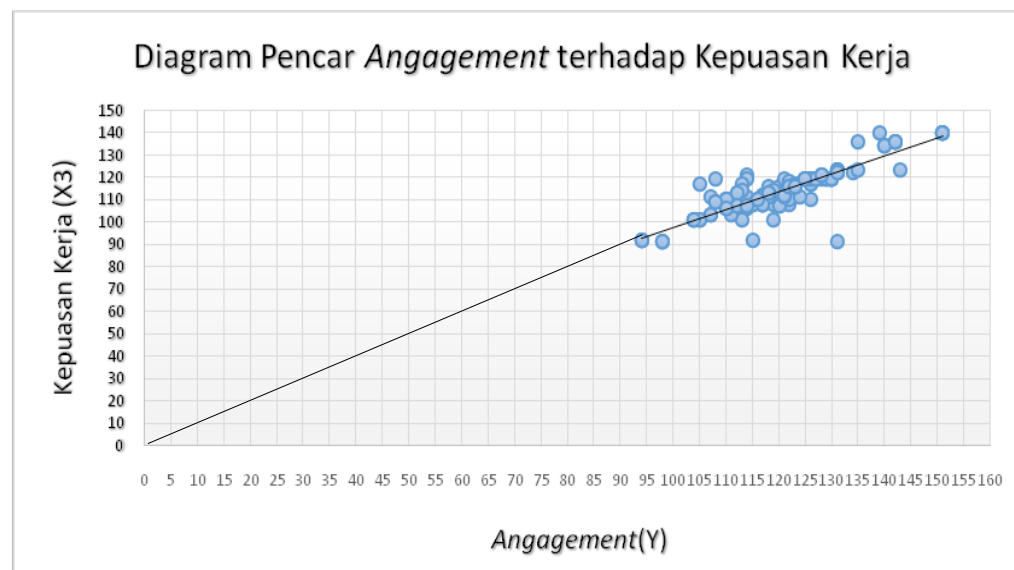
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	21005,113	1	21005,113	1230,918	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2525,560	148	17,065		
	Total	23530,673	149			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . dimana  $F_{hitung} = 1230,918 > 3,905$ . Artinya model regresi linear sederhana dapat digunakan dalam memprediksi tingkat *engagement* dosen yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat terlihat pada diagram pencar berikut:



**Gambar 4.7 Diagram Pencar Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>3</sub> terhadap Y**

d. Uji lineritas variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Y

**Hipotesis dalam uji linearitas di penelitian ini adalah:**

- Ho : Data variabel kepribadian (X<sub>1</sub>), efikasi diri (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dengan *engagement* (Y) tidak berpola linear
- Ha : Data variabel kepribadian (X<sub>1</sub>), efikasi diri (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dengan *engagement* (Y) berpola linear

Pada penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS, dapat terlihat hasilnya pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23380,258	3	7793,419	7564,660	,000 <sup>b</sup>
	Residual	150,415	146	1,030		
	Total	23530,673	149			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk memperdiksi tingkat *engagement* dosen yang dipengaruhi oleh kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja dapat digunakan, karena dari tabel di atas menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . dimana  $F_{hitung} = 7564,660 > 2,667$ . Artinya model regresi linear berganda dapat digunakan dalam memprediksi tingkat *engagement* dosen yang dipengaruhi oleh kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

### C. Pengujian Hipotesis Statistik

#### 1. Hubungan antara kepribadian dengan *engagement*

Hipotesis statistik pertama yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepribadian dengan *engagement*

$H_0 : \rho_{y1} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepribadian dengan *engagement*

Hubungan fungsional antara variabel kepribadian dengan *engagement* direpresentasikan dalam bentuk persamaan regresi. Hasil analisis untuk menetapkan persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.22**  
**Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Kepribadian dengan *Engagement***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-13,659	1,071		-12,759	,000
	Kepribadian	1,047	,009	,995	122,563	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui konstanta kemiringan (a) -13,659 dengan konstanta (b) sebesar 1,047 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel kepribadian dengan *engagement* yaitu  $\hat{Y} = -13,659 + 1,047 X_1$ . Adapun untuk Hasil uji signifikansi persamaan regresi  $\hat{Y} = -13,659 + 1,047 X_1$  ditampilkan pada tabel 4.22 berikut:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y} = -13,659 + 1,047 X_1$**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23301,103	1	23301,103	15021,793	,000 <sup>b</sup>
	Residual	229,571	148	1,551		
	Total	23530,673	149			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Tabel 4.23 di atas menunjukkan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05 dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = -13,659 + 1,047 X_1$  signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian.

Hasil uji korelasi antara kepribadian dengan *engagement* ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Korelasi Kepribadian dengan *Engagement***

		<i>Correlations</i>	
		Kepribadian	<i>Engagement</i>
Kepribadian	Pearson Correlation	1	,995**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	150	150
<i>Engagement</i>	Pearson Correlation	,995**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	150	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi hubungan kepribadian dengan *Engagement* ( $r_{x_1y}$ ) yaitu 0,995. Nilai probabilitas menunjukkan  $0,00 < 0,005$  maka menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan dan  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa **terdapat hubungan sangat kuat antara kepribadian dengan *engagement*.**

Untuk menentukan besarnya kontribusi kepribadian terhadap *engagement* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y1}$ ), seperti terlihat dari Hasil uji SPSS berikut:

**Tabel 4.25**  
**Koefisien Determinasi terhadap *Engagement***

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 <sup>a</sup>	,990	,990	1,245

a. Predictors: (Constant), Kepribadian

b. Dependent Variable: *engagement*

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa kontribusi kepribadian terhadap *engagement* ( $r^2y1$ ) sebesar 0,990 yang dapat dimaknai bahwa 99,0 % *engagement* dapat dijelaskan oleh kepribadian.

## 2. Hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*

Hipotesis statistik pertama yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*.

$H_0 : \rho_{y2} > 0$ ; terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*.

Hubungan fungsional antara variabel efikasi diri dengan *engagement* direpresentasikan dalam bentuk persamaan regresi. Hasil analisis untuk menetapkan persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.26**  
**Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Efikasi Diri dengan *Engagement***

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,958	2,175		3,659	,000
Efikasi Diri	,917	,018	,972	50,432	,000

a. Dependent Variable: *engagement*

Berdasarkan tabel di atas diketahui konstanta kemiringan (a) 7,958 dengan konstanta (b) sebesar 0,917 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel efikasi diri dengan *engagement* yaitu  $\hat{Y} = 7,958 + 0,917X_2$ . Adapun Hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y} = 7,958 + 0,917X_2$**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22236,706	1	22236,706	254,33	,000 <sup>b</sup>
Residual	1293,967	148	8,743		
Total	23530,673	149			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

b. Dependent Variable: *engagement*

Tabel di atas menunjukkan nilai probabilitas (sig)= 0,000 < 0,05 dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = 7,958 + 0,917X_2$  signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor efikasi diri.

**Hasil uji korelasi antara efikasi diri dengan *engagement* ditampilkan pada tabel berikut:**

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Korelasi Efikasi Diri dengan *engagement***  
*Correlations*

		Efikasi Diri	<i>engagement</i>
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	,975**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	150	150
<i>engagement</i>	Pearson Correlation	,975**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	150	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi hubungan efikasi diri dengan *engagement* ( $r_{x_2y}$ ) yaitu 0,975. Nilai probabilitas menunjukkan  $0,00 < 0,005$  maka menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan sangat kuat antara efikasi diri dengan *engagement***.

Untuk menentukan besarnya kontribusi efikasi diri terhadap *engagement* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y2}$ ), seperti terlihat dari Hasil uji SPSS berikut:

**Tabel 4.29**  
**Koefisien Determinasi Efikasi Diri dengan *Engagement***  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	,951	,951	2,957

a. Predictors: (Constant), efikasi diri

b. Dependent Variable: *engagement*

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa kontribusi efikasi diri terhadap *engagement* ( $r^2_{y2}$ ) sebesar 0,951 yang dapat dimaknai bahwa 95,1 % *engagement* dapat dijelaskan oleh efikasi diri.

### 3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement*

Hipotesis statistik ketiga yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{y3} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement*

$H_0: \rho_{y3} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement*

Hubungan fungsional antara variabel kepuasan kerja dengan *engagement* direpresentasikan dalam bentuk persamaan regresi. Hasil analisis untuk menetapkan persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.30**  
**Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Kepuasan Kerja dengan *engagement***  
***Coefficients<sup>a</sup>***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,703	2,990		4,248	,000
Kepuasan Kerja	,852	,024	,945	35,084	,000

a. Dependent Variable:  
*engagement*

Berdasarkan tabel di atas diketahui konstanta kemiringan (a) 12,703 dengan konstanta (b) sebesar 0,852 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel kepuasan kerja dengan *engagement* yaitu  $\hat{Y} = 12,703 + 0,852X_3$ . Adapun Hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y} = 12,703 + 0,852X_3$**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21005,113	1	21005,113	1230,918	,000 <sup>b</sup>
Residual	2525,560	148	17,065		
Total	23530,673	149			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable:  
*Engagement*

Tabel di atas menunjukkan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05 dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = 12,703 + 0,852X_3$  signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa

persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepuasan kerja.

Hasil uji korelasi antara kepuasan kerja dengan *engagement* ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji Korelasi Kepuasan Kerja dengan *Engagement***  
*Correlations*

		Kepuasan Kerja	<i>Engagement</i>
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,945**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	150	150
<i>engagement</i>	Pearson Correlation	,945**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	150	150

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel 4.32 di atas diketahui koefisien korelasi hubungan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{xy}$ ) yaitu 0,945. Nilai probabilitas menunjukkan  $0,000 < 0,05$ , maka menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan sangat kuat antara kepuasan kerja dengan *engagement***.

Untuk menentukan besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap "*engagement*" dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ), seperti terlihat dari Hasil uji SPSS berikut:

**Tabel 4.33**  
**Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap *Engagement***

*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 <sup>a</sup>	,893	,893	4,131

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: *engagement*

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap *engagement* ( $r^2y3$ ) sebesar 0,893 yang dapat dimaknai bahwa 89,3 % *engagement* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

#### 4. Hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*

Hipotesis statistik keempat yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y_{12}} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*

$H_0 : \rho_{y_{12}} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*

Hubungan fungsional antara variabel antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement* direpresentasikan dalam bentuk persamaan regresi. Hasil analisis untuk menetapkan persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.34**  
**Output Penetapan Persamaan Regresi antara Kepribadian dan Efikasi Diri dengan**  
***Engagement***  
***Coefficients<sup>a</sup>***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11,598	1,149		-10,090	,000
Kepribadian	,912	,035	,867	25,722	,000
Efikasi Diri	,124	,032	,132	3,919	,000

a. Dependent Variable: *engagement*

Berdasarkan tabel di atas diketahui konstanta kemiringan (a) -11,598 dengan konstanta (b)  $X_1$  sebesar 0,912 dan konstanta (c)  $X_2$  sebesar 0,124 sehingga persamaan regresi yang terbentuk

antara variabel kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement* yaitu  $\hat{Y} = -11,598 + 0,912X_1 + 0,124X_2$ . Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y} = -11,598 + 0,912X_1 + 0,124X_2$**   
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23322,814	2	11661,407	8247,071	,000 <sup>b</sup>
Residual	207,859	147	1,414		
Total	23530,673	149			

a. Predictors: (Constant) :kepribadian dan efikasi diri

b. Dependent Variable: *engagement*

Tabel di atas menunjukkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )= $0,000 < 0,05$  dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = -11,598 + 0,912X_1 + 0,124X_2$  signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian dan efikasi diri.

Hasil uji korelasi antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement* ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.36**  
**Hasil Uji Korelasi Kepribadian dan Efikasi Diri dengan *Engagement***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,996 <sup>a</sup>	,992	,992	1,189	,992	8247,071	2	147	,000

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Efikasi Diri

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi hubungan kepribadian dan Efikasi Diri dengan *engagement* ( $r_{x_1y}$ ) yaitu 0,996. Nilai probabilitas atau signifikansi menunjukkan

$0,000 < 0,005$ , maka menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*.

Adapun untuk besar kontribusi yang diberikan kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y12}$ ) sebesar 0,992 yang dapat dimaknai bahwa 99,2 % *engagement* dapat dijelaskan oleh kepribadian dan efikasi diri.

### 5. Hubungan kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*

Hipotesis statistik kelima yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y13} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*.

$H_0 : \rho_{y13} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*.

Hubungan fungsional antara variabel kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement* direpresentasikan dalam bentuk persamaan regresi. Hasil analisis untuk menetapkan persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.37**  
**Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Kepribadian dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement***  
***Coefficients<sup>a</sup>***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,451	1,023		5,329	,000
	Kepribadian	,067	,028	,064	2,392	,018
	Kepuasan Kerja	,843	,024	,935	35,156	,000

a. Dependent Variable: *engagement*

Berdasarkan tabel di atas diketahui konstanta kemiringan (a) 5,451 dengan konstanta (b)  $X_1$  sebesar 0,067 dan konstanta (c)  $X_3$  sebesar 0,843 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement* yaitu  $\hat{Y}=5,451+0,067X_1+0,843X_3$ . Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.38**  
**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y}= 5,451+0,067X_1+0,843X_3$**   
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,451	1,023		5,329	,000
	Residual	,067	,028	,064	2,392	,018
	Total	,843	,024	,935	35,156	,000

a. Predictors: (Constant) , Kepribadian , Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *engagement*

Tabel di atas menunjukkan nilai probabilitas (sig)=0,000<0,05 dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y}= 5,451+0,067X_1+0,843X_3$  signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian dan kepuasan kerja.

Hasil uji korelasi antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement* ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.39**  
**Hasil Uji Korelasi Kepribadian dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement***  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,996 <sub>a</sub>	,992	,992	1,079	,992	10037,770	2	147	,000

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi hubungan kepribadian dan kepuasan kerjadengan *engagement* ( $r_{x_{13}y}$ ) yaitu 0,996. Nilai probabilitas atau signifikansi menunjukkan  $0,000 < 0,005$ , maka menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara kepribadian dan kepuasan kerjadengan *engagement*.

Adapun untuk besar kontribusi yang diberikan kepribadian dan kepuasan kerjaterhadap *engagement* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2y_{13}$ ) sebesar 0,992 yang dapat dimaknai bahwa 99,2 % *engagement* dapat dijelaskan oleh kepribadian dan kepuasan kerja.

#### **6. Hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement***

Hipotesis statistik keenam yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y_{23}} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerjadengan *engagement*

$H_0 : \rho_{y_{23}} > 0$ ; terdapat hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerjadengan *engagement*

Hubungan fungsional antara variabel efikasi diri dan kepuasan kerjadengan *engagement* direpresentasikan dalam bentuk persamaan regresi. Hasil analisis untuk menetapkan persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.40**  
**Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement***



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,462	2,168		3,904	,000
Efikasi Diri	,283	,077	,301	3,676	,000
Kepuasan Kerja	,611	,074	,678	8,293	,000

a. Dependent Variable: *engagement*

Berdasarkan tabel di atas diketahui konstanta kemiringan (a) 8,462 dengan konstanta (b)  $X_2$  sebesar 0,283 dan konstanta (c)  $X_3$  sebesar 0,611 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* yaitu  $\hat{Y}=8,462+0,283X_2+0,611X_3$ . Adapun Hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.41**  
**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y}= 8,462+0,283X_2+0,611X_3$**   
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22256,972	2	11128,486	1284,357	,000 <sup>b</sup>
Residual	1273,702	147	8,665		
Total	23530,673	149			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *Engagement*

Tabel di atas menunjukkan nilai probabilitas (sig)=0,000<0,05 dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y}= 8,462+0,283X_2+0,611X_3$  signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor efikasi diri dan kepuasan kerja.

Hasil uji korelasi antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.42**  
**Hasil Uji Korelasi Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement***

Model	M	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						
					R Square Change	Change	F	df1	df2	Sig. F Change	
1		,997 <sup>a</sup>	,994	,994	1,032	,994	0967,518	1	2	147	,000

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, kepuasan kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi hubungan efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{x_{23}y}$ ) yaitu 0,997. Nilai probabilitas atau signifikansi menunjukkan  $0,000 < 0,005$ , maka menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan cukup kuat antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*.

Adapun untuk besar kontribusi yang diberikan efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *engagement* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y23}$ ) sebesar 0,994 yang dapat dimaknai bahwa 99,4% *engagement* dapat dijelaskan oleh efikasi diri dan kepuasan kerja.

## 7. Hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*

Hipotesis statistik ketujuh yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y_{123}} \leq 0$ ; tidak terdapat hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*

$H_0 : \rho_{y_{23}} > 0$ ; terdapat hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*.

Hubungan fungsional antara variabel kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* direpresentasikan dalam bentuk persamaan regresi. Hasil analisis untuk menetapkan persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.43**  
**Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Kepribadian, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan *engagement***  
***Coefficients<sup>a</sup>***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,889	,971		5,036	,000
Kepribadian	,065	,026	,062	2,459	,015
Efikasi Diri	,119	,027	,126	4,475	,000
Kepuasan Kerja	,734	,033	,814	22,138	,000

a. Dependent Variable: *engagement*

Berdasarkan tabel di atas diketahui konstanta kemiringan (a) 4,889 dengan konstanta (b1)  $X_1$  sebesar 0,065, konstanta (b)  $X_2$  sebesar 0,119 dan konstanta (b)  $X_3$  sebesar 0,734 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* yaitu  $\hat{Y} = 4,889 + 0,065X_1 + 0,119X_2 + 0,734X_3$ . Adapun Hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.44**  
**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y} = 4,889 + 0,065X_1 + 0,119X_2 + 0,734X_3$**   
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23380,258	3	7793,419	7564,660	,000 <sup>b</sup>
Residual	150,415	146	1,030		
Total	23530,673	149			

a. Predictors: (Constant), kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja

b. Dependent Variable *engagement*

Tabel di atas menunjukkan nilai probabilitas (sig)=0,000<0,05 dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = 4,889 + 0,065X_1 + 0,119X_2 + 0,734X_3$  signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja.

Hasil uji korelasi antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.45**  
**Hasil Uji Korelasi Kepribadian, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement***  
*Model Summary*

Model	M	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,997 <sup>a</sup>	,994	,994	1,015	,994	7564,660	3	146	,000

a. Predictors: (Constant), kepribadian, efikasi diri,kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.45 di atas diketahui koefisien korelasi hubungan kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{x_{123}y}$ ) yaitu 0,997. Nilai probabilitas atau signifikansi menunjukkan  $0,000 < 0,005$ , maka menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*.

Adapun kontribusi yang diberikan oleh kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *engagement* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y_{123}}$ ) sebesar 0,994 yang dapat dimaknai bahwa 99,4% *engagement* dapat dijelaskan oleh kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerjasecara bersama-sama mempunyai hubungan dengan *engagement*. Rangkuman dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.46**  
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Hubungan	Koefisein Korelasi	Signifikansi Korelasi		Kesimpulan
			(Sig)	$\alpha=0,05$	
1.	X <sub>1</sub> dengan Y	ry1 = 0,995	0,000	0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima. Ada hubungan positif antara kepribadian dengan <i>engagement</i>
2.	X <sub>2</sub> dengan Y	ry2 = 0,975	0,000	0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima. Ada hubungan positif antara Efikasi diri dengan <i>engagement</i>
3.	X <sub>3</sub> dengan Y	ry3 = 0,945	0,000	0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan <i>engagement</i>
4.	X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> dengan Y	ry12=0,996	0,000	0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima. Ada hubungan positif antara kepribadian dan efikasi diri dengan <i>engagement</i>
5.	X <sub>1</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Y	ry13 = 0,996	0,000	0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima. Ada hubungan positif antara kepribadian dan kepuasan kerjadengan <i>engagement</i>
6.	X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Y	ry23 = 0,997	0,000	0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima. Ada hubungan positif antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan <i>engagement</i>
7.	X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Y	ry123 = 0,997	0,000	0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima. Ada hubungan positif antara kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja dengan <i>engagement</i>

#### D. Uji Korelasi Parsial

##### 1. Hubungan antara kepribadian dengan *engagement* kontrol pada efikasi diri

Hasil analisis hubungan antara kepribadian dengan *engagement* dengan variabel kontrol efikasi diri ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.47**  
**Hasil Uji Korelasi Parsial antara Kepribadian dengan *Engagement* Kontrol pada Efikasi Diri**

Control Variables			<i>engagement</i>	Kepribadian	Efikasi Diri
-none <sup>a</sup>	<i>engagement</i>	Correlation	1,000	,995	,975
		Significance (1-tailed)	.	,000	,000
		Df	0	148	148
	Kepribadian	Correlation	,995	1,000	,939
		Significance (1-tailed)	,000	.	,000
		Df	148	0	148
	Efikasi Diri	Correlation	,975	,939	1,000
		Significance (1-tailed)	,000	,000	.
		Df	148	148	0
Efikasi Diri	<i>engagement</i>	Correlation	1,000	,653	
		Significance (1-tailed)	.	,000	
		Df	0	147	
	Kepribadian	Correlation	,653	1,000	
		Significance (1-tailed)	,000	.	
		Df	147	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi parsial antara kepribadian dengan *engagement* dengan kontrol pada efikasi diri sebesar 0,653. Koefisien korelasi tersebut tergolong **signifikan** (sig. 0,00 < 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepribadian memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *engagement*. Hal tersebut berarti bahwa hubungan antara kepribadian dengan *engagement* tidak dipengaruhi oleh efikasi diri.

## 2. Hubungan antara kepribadian dengan *engagement* kontrol pada kepuasan kerja

Hasil analisis hubungan antara kepribadian dengan *engagement* dengan variabel kontrol Kepuasan Kerja ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.48**  
**Hasil Uji Korelasi Parsial antara Kepribadian dengan *Engagement* Kontrol pada Kepuasan Kerja**

Control Variables			<i>Engagement</i>	Kepribadian	Kepuasan Kerja
-none <sup>a</sup>	<i>Engagement</i>	Correlation	1,000	,995	,945
		Significance (1-tailed)	.	,000	,000
		Df	0	148	148
	Kepribadian	Correlation	,995	1,000	,964
		Significance (1-tailed)	,000	.	,000
		Df	148	0	148
	Kepuasan Kerja	Correlation	,945	,964	1,000
		Significance (1-tailed)	,000	,000	.
		Df	148	148	0
Kepuasan Kerja	<i>engagement</i>	Correlation	1,000	,194	
		Significance (1-tailed)	.	,009	
		Df	0	147	
	Kepribadian	Correlation	,194	1,000	
		Significance (1-tailed)	,009	.	
		Df	147	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi parsial antara kepribadian dengan *engagement* dengan kontrol pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,194. Nilai signifikasni untuk koefisien korelasi tersebut adalah (sig. 0,009 < 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepribadian memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *engagement*. Hal tersebut berarti bahwa hubungan antara kepribadian dengan *engagement* tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

### 3. Hubungan antara efikasi diri dengan *engagement* kontrol pada kepribadian

Hasil analisis hubungan antara efikasi diri dengan *engagement* dengan variabel kontrol kepribadian ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.49**  
**Hasil Uji Korelasi Parsial antara Efikasi Diri dengan *Engagement* Kontrol pada Kepribadian**

Control Variables		<i>Engagement</i>	Efikasi Diri	Kepribadian
-none- <sup>a</sup> <i>Engagement</i>	Correlation	1,000	,975	,995
	Significance (1-tailed)	.	,000	,000
	Df	0	148	148
Efikasi Diri	Correlation	,975	1,000	,939
	Significance (1-tailed)	,000	.	,000
	Df	148	0	148
Kepribadian	Correlation	,995	,939	1,000
	Significance (1-tailed)	,000	,000	.
	Df	148	148	0
Keprib <i>engagement</i> adian	Correlation	1,000	,770	
	Significance (1-tailed)	.	,000	
	Df	0	147	
Efikasi Diri	Correlation	,770	1,000	
	Significance (1-tailed)	,000	.	
	Df	147	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi parsial antara efikasi diri dengan *engagement* dengan variabel kontrol kepribadian mendapatkan nilai sebesar 0,770. Nilai signifikan untuk koefisien korelasi tersebut adalah (sig. 0,000 < 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial efikasi diri memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *engagement*. Hal tersebut berarti hubungan antara efikasi diri dengan *engagement* tidak dipengaruhi oleh kepribadian.

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Hubungan antara kepribadian dengan *engagement***

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan *engagement*. Berdasarkan Hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa



koefisien korelasi antara kepribadian dengan *engagement* ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,995 dengan katagori memiliki hubungan yang lemah. Adapun nilai probabilitas  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak maka dapat disimpulkan koefisien korelasi tersebut signifikan. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepribadian dengan *engagement*. Keragaman pada *engagement* yang terkait dengan kepribadian tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,990 atau 99,0 %, sedangkan 1,0 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = -13,659 + 1,047X_1$ , dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian, dapat diramalkan setiap kenaikan 1 skor kepribadian

## 2. Hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *engagement* dimaknai bahwa dosen yang memiliki efikasi diri tinggi akan berdampak pada *engagement* yang tinggi. Kekuatan hubungan antara efikasi diri dengan *engagement* tercermin pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,975 dengan katagori tingkat hubungan cukup kuat. Nilai probabilitas ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ), hal ini dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, maka dapat diartikan terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan *engagement*. Keragaman pada *engagement* yang terkait dengan efikasi diri tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,951 atau 95,1 %, sedangkan 4,9 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 7,958 + 0,917X_2$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skorefikasi diri, dapat diramalkan setiap kenaikan 1 skor efikasi diri akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,917 kali pada konstanta 7,958.

### 3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement*

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *engagement* dimaknai bahwa dosen yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan berdampak pada *engagement* yang tinggi. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement* tercermin pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,945 dengan katagori tingkat hubungan sangat kuat. Nilai probabilitas ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ), hal ini dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, maka dapat diartikan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *engagement*. Keragaman pada *engagement* yang terkait dengan kepuasan kerja tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,893 atau 89,3 %, sedangkan 11,7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 12,703 + 0,852X_3$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skorkepuasan kerja. Artinya persamaan tersebut dapat diramalkan setiap kenaikan 1 skor kepuasan kerja akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,852 kali pada konstanta 12,703.

### 4. Hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement* dimaknai bahwa dosen menunjukkan kepribadian yang baik dan memiliki gayaefikasi diri yang baik maka *engagement* seorang dosen akan baik.

Berdasarkan Hasil penelitian didapat nilai koefisien korelasi hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement* ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,996 berarti memiliki katagori tingkat hubungan sangat kuat, dengan nilai probabilitas ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*. Dengan demikian

penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*.

Keragaman pada *engagement* yang dapat dijelaskan akibat pengaruh kepribadian dan efikasi diri didapatkan dari nilai Koefisien determinasi sebesar 0,992, yang dimaknai bahwa 99,2 % faktor *engagement* ditentukan secara bersama-sama oleh kepribadian dan efikasi diri dan sisanya 0,8 % ditentukan oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = -11,598 + 0,912X_1 + 0,124X_2$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian dan efikasi diri. Artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,912 kali untuk variabel kepribadian dan 0,124 kali untuk variabel efikasi diri pada konstanta -11,598.

##### 5. Hubungan antara Kepribadian dan Kepuasan Kerja dengan *engagement*

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{y13}$ ) sebesar 0,996 dengan kategori hubungan sangat kuat, dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

Kontribusi kepribadian dan kepuasan kerja terhadap "*engagement*" ( $r^2_{y13}$ ) sebesar 0,992 yang dapat dimaknai bahwa 99,2 % keragaman pada *engagement* dapat dijelaskan oleh kepribadian dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 5,451 + 0,067X_1 + 0,843X_3$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian dan kepuasan kerja. Artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,067 kali untuk variabel kepribadian dan 0,843 kali untuk variabel kepuasan kerja pada konstanta 5,451.

#### 6. Hubungan efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{y23}$ ) sebesar 0,997 dengan kategori sangat kuat, dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

Kontribusi efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap "*engagement*" ( $r^2_{y23}$ ) sebesar 0,994 yang dapat dimaknai bahwa 99,4 % keragaman pada *engagement* dapat dijelaskan oleh efikasi diri dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 8,462 + 0,283X_2 + 0,611X_3$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor efikasi diri dan kepuasan kerja. Artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor efikasi diri dan kepuasan

kerja secara bersama-sama akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,283 kali untuk variabel efikasi diri dan 0,611 kali untuk variabel kepuasan kerja pada konstanta 8,462.

#### 7. Hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{y123}$ ) sebesar 0,997 dengan kategori sangat kuat, dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

Kontribusi kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r^2_{y123}$ ) sebesar 0,994 yang dapat dimaknai bahwa 99,4 % keragaman pada *engagement* dapat dijelaskan oleh kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 4,889 + 0,065X_1 + 0,119X_2 + 0,734X_3$ , dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja. Artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,065 kali untuk variabel kepribadian, 0,119 kali untuk variabel efikasi diri dan 0,734 kali untuk variabel kepuasan kerja pada konstanta 4,889.

## F. Hasil Analisis SITOREM

Pada pembahasan Hasil penelitian ini menggunakan analisis SITOREM yang dikaitkan dengan hasil jawaban responden variabel penelitian. Oleh karena itu dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Analisis kontribusi korelasi variabel dan koefisien determinasi

Pada tahap ini dilakukan analisis kontribusi korelasi variabel dan koefisien determinasi dari variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan menggunakan formula perhitungan koefisien regresi dan koefisien determinasi. Berdasarkan rancangan penelitian korelasional dalam penelitian ini, maka analisis kontribusi dapat jelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.50.**  
**Analisis Kontribusi Korelasi Variabel dan Koefisien Determinasi**

<b>NO</b>	<b>Korelasi Antar Variabel</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Koefisien Determinasi</b>	<b>Kontribusi (%)</b>	<b>Kekuatan Hubungan</b>
1	X <sub>1</sub> dengan Y	0,995	(0,995) <sup>2</sup>	99,0 %	Sangat Kuat
2	X <sub>2</sub> dengan Y	0,975	(0,975) <sup>2</sup>	95,1 %	Sangat Kuat
3	X <sub>3</sub> dengan Y	0,945	(0,945) <sup>2</sup>	89,3 %	Sangat Kuat
4.	X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> dengan Y	0,996	(0,996) <sup>2</sup>	99,2 %	Sangat Kuat
5.	X <sub>1</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Y	0,996	(0,996) <sup>2</sup>	99,2 %	Sangat Kuat
6.	X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Y	0,997	(0,997) <sup>2</sup>	99,4 %	Sangat Kuat
7.	X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Y	0,997	(0,997) <sup>2</sup>	99,4 %	Sangat Kuat

Pada tabel 4.50 di atas dapat dijelaskan bahwa Hasil koefisien korelasi melalui uji regresi dapat dinyatakan bahwa semua Hasil koefisien bertanda positif, artinya hubungan antar variabel berkorelasi satu arah atau hubungan antar variabel mempunyai arah yang sama dalam membangun kekuatan efektivitas manajemen. Kekuatan hubungan variabel X<sub>1</sub> dengan Y dan X<sub>2</sub> dengan Y dalam kategori sedang, kekuatan hubungan X<sub>3</sub> dengan Y dan X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dengan Y dalam kategori kuat, dan X<sub>1</sub> X<sub>3</sub> dengan Y, X<sub>2</sub> X<sub>3</sub> dengan Y, dan X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> X<sub>3</sub> dengan Y dalam kategori sangat kuat.

### 2. Analisis Indikator-Indikator Penelitian

Analisis ini merekapitulasi hasil skor rata-rata setiap indikator variabel yang dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.51**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Indikator Penelitian**

NO	Variabel	Indikator Variabel <i>engagement</i>	Rata- Rata Skor Hasil Penelitian	Persentase Rata- Rata Skor
1.	<i>engagement</i> (Y)	<i>Career Development</i>	3,5	70,0 %
		<i>Productivity</i>	4,8	96,0 %
		<i>Owneship</i>	2,5	50,0 %
		<i>Loyalty</i>	4,0	80,0 %
		<i>Vigor</i>	2,5	50,0 %
		<i>Dedication</i>	4,5	90,0 %
		<i>Absorption</i>	3,0	60,0 %
2.	Kepribadian (X <sub>1</sub> )	<i>Extraversion</i>	3,3	66,0 %
		<i>Consentiousness</i>	3,5	70,0 %
		Emotional Stability	3,0	60,0 %
		<i>Agreeableness</i>	4,0	80,0 %
		<i>Openess to eperience</i>	4,5	90,0 %
3.	Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	<i>Magnitude</i>	3,5	70,0 %
		<i>Strength</i>	4,5	90,0 %
		<i>Generality</i>	2,5	50,0 %
4.	Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	Gaji yang diterima	3,6	72,0 %
		Kesempatan Promosi	3,2	64,0 %
		Hubungan antar Rekan	2,8	56,0 %
		Supervisi Atasan	2,8	56,0 %
		Pekerjaan itu sendiri	3,2	64,0 %

Pada tabel 59 di atas, diperoleh hasil bahwa persentase tertinggi terdapat pada indikator *Productivity* variabel *engagement* sebesar 96,0 %. Artinya rata-rata jawaban tertinggi mendekati skala likert 5 sebesar 96,0 % dijawab oleh responden. Sedangkan jawaban terendah terdapat pada indikator *Owneship* dan indikator *Vigor* variabel *engagement* serta pada indikator *Generality* variabel Efikasi Diri sebesar 50,0 % . Artinya rata-rata jawaban terendah mendekati skala likert 3 sebesar 50,0 % dijawab oleh responden.

### 3. Teknis Analisis Data Hasil Penelitian Korelasional

Berikut ini form penilaian indikator yang diisi oleh pakar seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

#### FORM PENILAIAN BOBOT INDIKATOR VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN

Penelitian pada Dosen tetap Yayasan yang mengajar di Akademi Kebidanan Sekota Madya

Palembang

Nama Penilai : Prof. Dr.Ing. H. Soewarto Hardhienata

Pekerjaan : Direktur Program Pascasarjana

SkalaNilai1-5 : Nilai1terendah dan Nilai 5 tertinggi

#### a. Variabel *engagement*

**Tabel 4.52**  
**Penilaian (Judgment) Pakar untuk Engagement**

NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	<i>Career Development</i>	3	4	3	4	14	14,1
2	<i>Productivity</i>	4	5	5	5	19	19,2
3	<i>Owneship</i>	2	3	2	3	10	10,1
4	<i>Loyalty</i>	4	4	4	4	16	16,2
5	<i>Vigor</i>	2	3	2	3	10	10,1
6	<i>Dedication</i>	4	5	4	5	18	18,2
7	<i>Absorption</i>	3	3	3	3	12	12,1
TOTAL						99	100

#### b. Variabel Kepribadian

**Tabel 4.53**  
**Penilaian (Judgment) Pakar untuk Kepribadian**

NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	<i>Extraversion</i>	3	3	3	4	13	17,8
2	<i>Consentiousness</i>	3	4	3	4	14	19,2
3	<i>Emotional stability</i>	3	3	3	3	12	16,4
4	<i>Agreeableness</i>	4	4	4	4	16	21,9
5	<i>Openess to experiance</i>	4	5	4	5	18	24,7



NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
TOTAL						73	100

c. Variabel Efikasi Diri

**Tabel 4.54**  
Penilaian (Judgment) Pakar untuk Efikasi Diri

NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	<i>Magnitude</i>	3	4	3	4	14	33,3
2	<i>Stengthng</i>	4	5	4	5	18	42,9
3	<i>Generality</i>	2	3	2	3	10	23,8
TOTAL						42	100

d. Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.55**  
Penilaian (Judgment) Pakar untuk Kepuasan Kerja

NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Gaji yang diterima	4	5	4	5	18	23,1
2	Kesempatan Promosi	4	4	4	4	16	20,5
2	Hubungan antar Rekan	3	4	3	4	14	17,9
3	Supervisi Atasan	3	4	3	4	14	17,9
4	Pekerjaan itu sendiri	4	4	4	4	16	20,5
5	Hubungan antar Rekan	4	5	4	5	18	23,1
TOTAL						78	100

Tanggal Penilaian : Desember 2019  
Nama dan Tanda Tangan Penilai

Prof. Dr.Ing. H. Soewarto Hardhienata.

#### 4. Analisis Penetapan Klasifikasi Indikator

Setelah dinilai oleh pakar tentang bobot indikator, maka ditetapkan urutan klasifikasi indikator sebagai berikut:

##### a. Variabel *engagement*

**Tabel 4.56**  
Penetapan Klasifikasi Indikator untuk Variabel *Engagement*

No	Indikator Variabel Efektivitas Manajemen	Bobot Penilaian Expert	Rata- Rata Skor Hasil Penelitian	Penerapan Peringkat Indikator didalam Variabel tersebut
1.	<i>Career Development</i>	14,1 %	3,5	(14,1 %) (3,0) Prioritas 4 untuk segera diperbaiki
2.	<i>Productivity</i>	19,2 %	4,8	(19,2 %) (4,8) Prioritas 3 Dipertahankan
3.	<i>Owneship</i>	10,1 %	2,5	(10,1 %) (2,5) Prioritas 1 untuk segera diperbaiki
4.	<i>Loyalty</i>	16,2 %	4,0	(16,2 %) (4,0) Prioritas 1 Dipertahankan
5.	<i>Vigor</i>	10,1 %	2,5	(10,1 %) (2,5) Prioritas 2 untuk segera diperbaiki
6.	<i>Dedication</i>	18,2 %	4,5	(18,2 %) (4,5) Prioritas 2 Dipertahankan
7.	<i>Absorption</i>	12,1 %	3,0	(12,1 %) (3,0) Prioritas 3 untuk segera diperbaiki
	Jumlah/Rata-Rata	14,3 %	3,9	

##### b. Variabel Kepribadian

**Tabel 4.57**  
Penetapan Klasifikasi Indikator untuk Variabel Kepribadian

No	Indikator Variabel Kepemimpinan Transformasional	Bobot Penilaian Expert	Rata- Rata Skor Hasil Penelitian	Penerapan Peringkat Indikator didalam Variabel tersebut
1.	<i>Extraversion</i>	17,8 %	3,3	(17,8 %) (3,3) Prioritas 2

No	Indikator Variabel Kepemimpinan Transformasional	Bobot Penilaian Expert	Rata- Rata Skor Hasil Penelitian	Penerapan Peringkat Indikator didalam Variabel tersebut
				untuk segera diperbaiki
2.	<i>Conscientiousness</i>	19,2 %	3,5	(19,2 %) (3,5) Prioritas 3 untuk segera diperbaiki
3.	<i>Emotional stability</i>	16,4 %	3,0	(16,4 %) (3,0) Prioritas 1 untuk segera diperbaiki
4.	<i>Agreeableness</i>	21,9 %	4,0	(21,9 %) (4,0) Prioritas 1 Dipertahankan
5.	<i>Openness to experiance</i>	24,7 %	4,5	(24,7 %) (4,5) Prioritas 2 Dipertahankan
	Jumlah/Rata-Rata	20,0 %	3,7	

c. Variabel Efikasi Diri

**Tabel 4.58**  
**Penetapan Klasifikasi Indikator untuk Variabel Efikasi Diri**

No	Indikator Variabel Efikasi diri	Bobot Penilaian Expert	Rata- Rata Skor Hasil Penelitian	Penerapan Peringkat Indikator didalam Variabel tersebut
1.	<i>Magnitude</i>	33,3 %	3,5	(33,3 %) (3,5) Prioritas 2 untuk segera diperbaik
2.	<i>Stengthng</i>	42,9 %	4,5	(21,9 %) (4,0) Prioritas Dipertahankan
3.	<i>Generality</i>	23,8 %	2,5	(23,8 %) (2,5) Prioritas 1 untuk segera diperbaik
	Jumlah/Rata-Rata	33,3 %	4,2	

d. Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.59**  
**Penetapan Klasifikasi Indikator untuk Variabel Kepuasan Kerja**

No	Indikator Variabel Organisasi Pembelajaran	Bobot Penilaian Expert	Rata- Rata Skor Hasil Penelitian	Penerapan Peringkat Indikator didalam Variabel tersebut
1.	Gaji yang diterima	23,1 %	4,5	(23,1 %) (4,5) Prioritas 3 Dipertahankan
2.	Kesempatan Promosi	20,5 %	4,0	(20,5 %) (4,0) Prioritas 1 dipertahankan
3.	Hubungan antar Rekan	17,9 %	3,5	(17,9 %) (3,5) Prioritas 1 untuk segera diperbaiki
4.	Supervisi Atasan	17,9 %	3,5	(17,9 %) (3,5) Prioritas 2 untuk segera diperbaiki
5.	Pekerjaan itu sendiri	20,5 %	4,0	(20,5 %) (4,0) Prioritas 2 Dipertahankan
	Jumlah/Rata-Rata	20,0 %	3,9	

Hasil Analisis Penetapan Klasifikasi Indikator adalah berupa penetapan kelompok indikator yang perlu segera diperbaiki dan kelompok indikator yang dipertahankan atau dikembangkan kelak.

Dengan cara yang sama seperti pada tabel tersebut di atas, dilakukan pada variabel-variabel penelitian lainnya. Selanjutnya berdasarkan peringkat indikator-indikator pada tiap variabel penelitian dapat ditentukan PRIORITAS indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki atau ditingkatkan, dan indikator-indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan.

Indikator-indikator yang menjadi PRIORITAS merupakan temuan penelitian yang digunakan untuk menyusun Rencana Aksi (Action Plan) dalam BAB V Disertasi

## 5. Hasil Akhir Analisis Sitorem

Secara ringkas Hasil akhir Analisis SITOREM dapat digambarkan berikut di bawah ini

**Tabel 4.60**  
**Hasil Analisis Sitorem**

<b>ENGAGEMENT</b>		
Indikator dalam Status Awal	Indikator Setelah Pembobotan oleh Pakar	Nilai Indikator
<i>Career Developmnet</i>	1 <sup>st</sup> <i>Loyalty</i> (16,2%)	4,0
<i>Productivity</i>	2 <sup>nd</sup> <i>Dedication</i> (18,2%)	4,5
<i>Ownership</i>	3 <sup>rd</sup> <i>Productivity</i> (19,2%)	4,8
<i>Loyalty</i>		
<i>Vigor</i>		
<i>Dedication</i>		
<i>Absorption</i>		

<b>KEPRIBADIAN (<math>r_{y_1} = 0,995</math>)</b>		
Indikator dalam Status Awal	Indikator Setelah Pembobotan oleh Pakar	Nilai Indikator
<i>Emotional Stability</i>	1 <sup>st</sup> <i>Emotional Stability</i> (16,4%)	3,0
<i>Extraversion</i>	2 <sup>nd</sup> <i>Extraversion</i> (17,8%)	3,3
<i>Agreeableness</i>	3 <sup>rd</sup> <i>Consentiousness</i> (19,2%)	3,5
<i>Consentiousness</i>		
<i>Openess to Experience</i>		

<b>EFIKASI DIRI (<math>r_{y_2} = 0,995</math>)</b>		
Indikator dalam Status Awal	Indikator Setelah Pembobotan oleh Pakar	Nilai Indikator
<i>Generality</i>	1 <sup>st</sup> <i>Generality</i> (23,8%)	2,5
<i>Magnitude</i>	2 <sup>nd</sup> <i>Magnitude</i> (33,3%)	3,5
<i>Strength</i>		

<b>KEPUASAN KERJA (<math>r_{y_3} = 0,945</math>)</b>		
Indikator dalam Status Awal	Indikator Setelah Pembobotan oleh Pakar	Nilai Indikator
Hubungan antar rekan	1 <sup>st</sup> Kesempatan Promosi (20,5%)	4,0
Supervisi atasan	2 <sup>nd</sup> Pekerjaan itu sendiri (20,5%)	4,0
Kesempatan promosi	3 <sup>rd</sup> Gaji yang diterima (23,1%)	4,5
Pekerjaan itu sendiri		
Gaji yang diterima		

<b>HASIL ANALISIS SITOREM</b>	
Urutan prioritas indikator harus diperkuat	Indikator tetap dipertahankan

1 <sup>st</sup> <i>Emotional Stability</i>	<i>Agreeableness</i>
2 <sup>nd</sup> <i>Extraversion</i>	<i>Openness to Experience</i>
3 <sup>rd</sup> <i>Conscientiousness</i>	<i>Strength</i>
4 <sup>th</sup> <i>Generality</i>	Kesempatan Promosi
5 <sup>th</sup> <i>Magnitude</i>	Pekerjaan itu sendiri
6 <sup>th</sup> Hubungan antar rekan	Gaji yang diterima
7 <sup>th</sup> Supervisi Atasan	<i>Loyalty</i>
8 <sup>th</sup> <i>Ownership</i>	<i>Dedication</i>
9 <sup>th</sup> <i>Vigor</i>	<i>Productivity</i>
10 <sup>th</sup> <i>Absorption</i>	
11 <sup>th</sup> <i>Career Development</i>	

Dari gambar 4.60 diperoleh informasi bahwa indikator-indikator *engagement* memiliki yang rendah secara rinci *engagement* dosen dari tiap indikator dapat diuraikan sebagai berikut: a) *Ownership* (rasa memiliki terhadap perusahaan dapat menciptakan dedikasi terhadap pekerjaan antusiasme di tempat kerja) memiliki arti penting sebesar 10,1% dengan temuan empiris rata-rata 2,5. b) *Vigor* (bersemangat dalam melakukan pekerjaan) memiliki arti penting sebesar 10,1% dengan temuan empiris rata-rata 2,5. c) *Absorption* (Menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa berlalu ketika melakukan pekerjaan) memiliki arti penting sebesar 12,1% dengan temuan empiris rata-rata 3,0. d) *Career Development* (adanya pengembangan karier di tempat bekerja) memiliki arti penting sebesar 14,1% dengan temuan empiris rata-rata 3,5.

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis, terbukti diterima secara signifikan dan secara keseluruhan menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pembahasan secara rinci hubungan antara variabel variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Hubungan antara kepribadian dengan *engagement***

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan *engagement*. Berdasarkan Hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara kepribadian dengan *engagement* ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,995 dengan kategori memiliki hubungan yang lemah. Adapun nilai probabilitas  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak maka dapat disimpulkan koefisien korelasi tersebut signifikan. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepribadian dengan *engagement*. Keragaman pada *engagement* yang terkait dengan kepribadian tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,990 atau 99,0 %, sedangkan 1,0 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Penelitian Faiza Amir et al (2014:pp.221-255) yang berjudul “*Measuring the Effect of Five Factor Model of Personality on Team Performance with Moderating Role of employee engagement*” Menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian dan *engagement* ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r = 0.618$  ( $p < 0.001$ ). Keterlibatan karyawan memoderasi hubungan antara semua kepribadian dan kinerja tim kecuali untuk kepribadian.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = -13,659 + 1,047X_1$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian, dapat diramalkan setiap kenaikan 1 skor kepribadian

## 2. Hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *engagement* dimaknai bahwa dosen yang memiliki efikasi diri tinggi akan berdampak pada *engagement* yang tinggi. Kekuatan hubungan antara efikasi diri dengan *engagement* tercermin pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,975 dengan kategori tingkat hubungan cukup kuat. Nilai probabilitas ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ), hal ini dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, maka dapat diartikan

terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan *engagement*. Keragaman pada *engagement* yang terkait dengan efikasi diri tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,951 atau 95,1 %, sedangkan 4,9 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Chiara Consiglio et al (2015:pp.125-143) yang berjudul “*What Makes Employees engaged with their work ? The role of self-efficacy and employee’s perceptions of social context over time*”. Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dan *engagement* ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r = 0.280$  ( $p < 0.001$ ). Bahwa pertama, efikasi diri awal memprediksi keterlibatan kerja tiga tahun kemudian; dan kedua, perubahan positif dalam persepsi karyawan tentang konteks kerja sosial selama periode tiga tahun, memediasi hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 7,958 + 0,917X_2$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor efikasi diri, dapat diramalkan setiap kenaikan 1 skor efikasi diri akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,917 kali pada konstanta 7,958.

### 3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement*

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *engagement* dimaknai bahwa dosen yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan berdampak pada *engagement* yang tinggi. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement* tercermin pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,945 dengan kategori tingkat hubungan sangat kuat. Nilai probabilitas ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ), hal ini dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, maka dapat diartikan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *engagement*. Keragaman pada *engagement* yang terkait dengan kepuasan kerja tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,893 atau 89,3 %, sedangkan 11,7 % sisanya dipengaruhi oleh



faktor-faktor lain. Hal ini sesuai dengan penelitian Adel Ali Yassin Alzyoud (2018:pp.132) yang berjudul “*Job Satisfaction and Work engagement Moderated By Trust*”. Menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara job satisfaction dan *engagement* dengan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan *engagement* dengan  $r = 0.535$  ( $p < 0.01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa akademisi yang puas dengan pekerjaan mereka lebih terlibat dalam apa yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 12,703 + 0,852X_3$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skorkepuasan kerja. Artinya persamaan tersebut dapat diramalkan setiap kenaikan 1 skor kepuasan kerja akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,852 kali pada konstanta 12,703.

#### **4. Hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement***

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement* dimaknai bahwa dosen menunjukkan kepribadian yang baik dan memiliki gayaefikasi diri yang baik maka *engagement* seorang dosen akan baik.

Berdasarkan Hasil penelitian didapat nilai koefisien korelasi hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement* ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,996 berarti memiliki kategori tingkat hubungan sangat kuat, dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian dan efikasi diri dengan *engagement*.

Keragaman pada *engagement* yang dapat dijelaskan akibat pengaruh kepribadian dan efikasi diri didapatkan dari nilai Koefisien determinasi sebesar 0,992, yang dimaknai bahwa 99,2

% faktor *engagement* ditentukan secara bersama-sama oleh kepribadian dan efikasi diri dan sisanya 0,8 % ditentukan oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = -11,598 + 0,912X_1 + 0,124X_2$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian dan efikasi diri. Artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,912 kali untuk variabel kepribadian dan 0,124 kali untuk variabel efikasi diri pada konstanta -11,598.

#### 5. Hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{y13}$ ) sebesar 0,996 dengan kategori hubungan sangat kuat, dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

Kontribusi kepribadian dan kepuasan kerja terhadap "*engagement*" ( $r^2_{y13}$ ) sebesar 0,992 yang dapat dimaknai bahwa 99,2 % keragaman pada *engagement* dapat dijelaskan oleh kepribadian dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 5,451 + 0,067X_1 + 0,843X_3$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian dan kepuasan kerja. Artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor kepribadian dan kepuasan

kerja secara bersama-sama akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,067 kali untuk variabel kepribadian dan 0,843 kali untuk variabel kepuasan kerja pada konstanta 5,451.

#### 6. Hubungan efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{y23}$ ) sebesar 0,997 dengan kategori sangat kuat, dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

Kontribusi efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap "*engagement*" ( $r^2_{y23}$ ) sebesar 0,994 yang dapat dimaknai bahwa 99,4 % keragaman pada *engagement* dapat dijelaskan oleh efikasi diri dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 8,462 + 0,283 X_2 + 0,611 X_3$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor efikasi diri dan kepuasan kerja. Artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,283 kali untuk variabel efikasi diri dan 0,611 kali untuk variabel kepuasan kerja pada konstanta 8,462.

#### 7. Hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh nilai

koefisien korelasi hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r_{y123}$ ) sebesar 0,997 dengan kategori sangat kuat, dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement*. Dengan demikian penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*.

Kontribusi kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *engagement* ( $r^2_{y123}$ ) sebesar 0,994 yang dapat dimaknai bahwa 99,4 % keragaman pada *engagement* dapat dijelaskan oleh kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 4,889 + 0,065X_1 + 0,119X_2 + 0,734X_3$  dapat dipergunakan meramalkan *engagement* berdasarkan skor kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja. Artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan *engagement* sebesar 0,065 kali untuk variabel kepribadian, 0,119 kali untuk variabel efikasi diri dan 0,734 kali untuk variabel kepuasan kerja pada konstanta 4,889.

### **G. Keterbatasan Penelitian**

Untuk menghasilkan sebuah karya ilmiah, penelitian ini telah dilaksanakan secara optimal dengan memenuhi prosedur dan persyaratan penelitian yang standar. Meskipun demikian terdapat keterbatasan pada penelitian ini, antara lain :

1. Populasi penelitian terbatas pada Dosen Kebidanan yang di angkat oleh yayasan di Kota Palembang Sumatera Selatan yang jumlahnya sangat terbatas ( 20 Institusi Kebidanan yang di angkat oleh yayasan dan mempunyai NIDN )
2. Penelitian ini menggunakan teori yang sangat terbatas seiring dengan berjalannya waktu perkembangan ilmu pengetahuan pada saat ini semakin berkembang yang memungkinkan teori-teori pada variabel diatas semakin terus berkembang, sehingga memunculkan penelitian yang sama namun Hasilnya berbeda.
3. Banyak variabel yang mempengaruhi *engagement* Dosen, penelitian ini terbatas membahas serta meneliti variabel *engagement*, kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja saja. Selain variabel diatas masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *engagement* Dosen kebidanan di Kota Palembang, untuk itu diperlukan penelitian lanjutan yang lebih banyak menggunakan variabel-variabel yang mempengaruhi "*engagement*" Dosen, luasnya cakupan materi pada masing-masing variabel yang diteliti dan keterbatasan dukungan referensi yang dijadikan acuan dalam penelitian ini maupun tingkat analisis yang belum begitu mendalam dalam pembahasan Hasil penelitian mengakibatkan keakuratan kesimpulan disertasi masih harus terus diperbaiki melalui penelitian lanjutan yang lebih luas, mendalam pada lingkup sampel yang lebih banyak, karena itulah semoga penelitian yang lebih baik dapat terinspirasi dengan banyak melibatkan berbagai disiplin ilmu sehingga peninjauanya lebih menyeluruh (*holistic*).

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada tahap kuantitatif dan tahap penelitian kualitatif dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan *engagement* di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang melalui kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja, berdasarkan identifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *engagement* di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Hal ini terlihat dari perolehan skor pada koefisien korelasi ( $r_{y3}$ ) sebesar 0,945 yang berarti kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dalam kategori sangat kuat dan bertanda positif yakni terdapat hubungan yang searah. Sedangkan nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,893 ( $R^2$ ) yang artinya persentase hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *engagement* sebesar 89,3% sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepribadian dengan *engagement* di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Hal ini terlihat dari perolehan skor pada koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,995 yang berarti hubungannya antara kedua variabel tersebut dalam kategori sangat kuat dan bertanda positif yakni terdapat hubungan yang searah. Sedangkan nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,990( $R^2$ ) yang artinya persentase hubungan antara variabel kepribadian dengan

*engagement* sebesar 99,0% sedangkan sisanya sebesar 1,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel efikasi diri dengan *engagement* di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Hal ini terlihat dari perolehan skor pada koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,975 yang berarti kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dalam kategori sangat kuat dan bertanda positif yakni terdapat hubungan yang searah. Sedangkan nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,951 ( $R^2$ ) yang artinya persentase hubungan antara variabel efikasi diri dengan *engagement* sebesar 95,1% sedangkan sisanya sebesar 4,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepribadian dan variabel efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement* di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Hal ini terlihat dari perolehan skor pada koefisien korelasi ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,996 yang berarti kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dalam kategori sangat kuat dan bertanda positif yakni terdapat hubungan yang searah. Sedangkan nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,992 ( $R^2$ ) yang artinya persentase hubungan antara variabel kepribadian dan variabel efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement* sebesar 99,2% sedangkan sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
5. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepribadian dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Hal ini terlihat dari perolehan skor pada koefisien

korelasi ( $r_{y13}$ ) sebesar 0,996 yang berarti kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dalam kategori sangat kuat atau sangat tinggi dan bertanda positif yakni terdapat hubungan yang searah. Sedangkan nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,992 ( $R^2$ ) yang artinya persentase hubungan antara variabel kepribadian dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* sebesar 99,2% sedangkan sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel efikasi diri dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Hal ini terlihat dari perolehan skor pada koefisien korelasi ( $r_{y23}$ ) sebesar 0,997 yang berarti kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dalam kategori sangat kuat atau sangat tinggi dan bertanda positif yakni terdapat hubungan yang searah. Sedangkan nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,994 ( $R^2$ ) yang artinya persentase hubungan antara variabel efikasi diri dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* sebesar 99,4% saja sedangkan sisanya sebesar 0,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepribadian, variabel efikasi diri, dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* di Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Hal ini terlihat dari perolehan skor pada koefisien korelasi ( $r_{y123}$ ) sebesar 0,997 yang berarti kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dalam kategori sangat kuat atau sangat tinggi dan bertanda positif yakni terdapat hubungan yang searah. Sedangkan nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,994 ( $R^2$ ) yang artinya persentase hubungan antara variabel kepribadian,



variabel efikasi diri, dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement* sebesar 99,4% sedangkan sisanya sebesar 0,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Implikasi**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan *engagement* melalui pengembangan kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja pada Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Seorang dosen dapat melaksanakan program pendidikan dinilai efektif jika tahapan kerjanya memenuhi kriteria atau indikator *engagement*.

Indikator *engagement* adalah 1). *Commitment* : Manajemen perlu mengarahkan perhatiannya pada upaya bagaimana meningkatkan komitmen karyawan; 2). *Loyalty* (loyalitas) keterikatan kerja yang baik maka akan berdampak positif dalam loyalitas karyawan; 3). *Productivity* : Produktifitas yang tinggi merupakan hasil upaya meningkatkan keterikatan karyawan; 4). *Ownership* (kepemilikan) rasa memiliki terhadap tempat kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja ; 5). *Vigor* : Dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja; 6). *Dedication* : Mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme dan kebanggaan; 7). *Absorption* : Mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

Berdasarkan penelitian ini, *engagemnt* dapat dikembangkan melalui kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Kenyataannya ketiga variabel bebas tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan variabel terikat *engagement*.

Oleh karena itu diperlukan implikasi dalam upaya meningkatkan *engagement* sebagai berikut:

1. Adanya hubungan antara kepribadian dengan “*engagement*”, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepribadian meningkat pula *engagement*. Beberapa upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan kepribadian pada indikator Stabilitas Emosional, *Extraversion* dan *Conscientiousness* sehingga dapat meningkatkan *engagement* nantinya.
2. Adanya hubungan antara efikasi diri dengan *engagement*, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya efikasi diri meningkat pula *engagement*. Beberapa upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan efikasi diri pada indikator *Generality* dan *Magnitude* sehingga dapat meningkatkan *engagement* nantinya.
3. Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *engagement*, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja meningkat pula *engagement*. Beberapa upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja pada indikator supervisi atasan dan hubungan antar rekan sehingga dapat meningkatkan *engagement* nantinya.
4. Adanya hubungan antara kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *engagement*, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama meningkat pula *engagement*. Beberapa upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan kepribadian pada individual Stabilitas Emosional,

*Extraversion* dan *Conscientiousness* serta efikasi diri pada indikator *Generality* dan *Magnitude* sehingga dapat meningkatkan *engagement* nantinya.

5. Adanya hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama meningkat pula *engagement*. Beberapa upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan kepribadian pada indikator individual Emosional, *Extraversion* dan *Conscientiousness* serta kepuasan kerja pada indikator supervisi atasan dan hubungan antar rekan sehingga dapat meningkatkan *engagement* nantinya.
6. Adanya hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan meningkat pula *engagement*. Beberapa upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan efikasi diri pada indikator *Generality* dan *Magnitude* serta kepuasan kerja pada indikator supervisi atasan dan hubungan antar rekan sehingga dapat meningkatkan *engagement* nantinya.
7. Adanya hubungan antara kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *engagement*, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepribadian, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama meningkat pula *engagement*. Beberapa upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan kepribadian pada indikator individual Emosional, *Extraversion* dan *Conscientiousness*, dan efikasi diri pada indikator *Generality* dan *Magnitude* serta kepuasan kerja pada indikator supervisi atasan dan hubungan antar rekan sehingga dapat meningkatkan *engagement* nantinya.

8. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan-temuan yang harus ditingkatkan agar *engagement* meningkat secara maksimal dengan indikator yang sudah baik disarankan untuk dipertahankan seperti *agreeableness*, *openness to experience*, *strengh*, kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, *loyalty*, *dedication* dan *productivity*.
9. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan-temuan yang harus ditingkatkan agar *engagement* meningkat secara maksimal dengan indikator yang belum baik untuk dilakukan perbaikan seperti stabilitas emosional, *extraversion*, *consentiousness*, *generality*, *magnitude*, hubungan antar rekan, supervisi atasan, *owneship*, *vigor*, *absorption* dan *Career Development*.

### C. Saran

Penemuan hasil penelitian ini menghasilkan temuan-temuan yang harus ditingkatkan agar *engagement* meningkat secara maksimal. Saran untuk indikator yang sudah baik disarankan untuk dipertahankan, sedangkan indikator yang belum baik untuk dilakukan perbaikan seperti Stabilitas Emosional, *Extraversion*, *Consentiousness*, *Generality*, *Magnitude*, Hubungan antar rekan, Supervisi Atasan, *Owneship*, *Vigor*, *Absorption*, *Career Development*

Berdasarkan penelitian ini dapat salah satu upaya bagi Direktur untuk meningkatkan *engagement* pada Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang. Adapaun saran dilakukan perbaikan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Peningkatan Stabilitas Emosional

Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang sebagai pimpinan harus menjelaskan kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan

memiliki pendirian yang teguh, sehingga dosen beserta jajaran lainnya dapat memahami serta dapat melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

#### 2. Peningkatan *Extraversion*

Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang sebagai pimpinan harus dapat menjelaskan dan memberikan contoh mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain sehingga dosen beserta jajaran lainnya dapat memahami serta dapat melaksanakan bagaimana berorganisasi, bersifat tegas dan mudah bersosialisasi.

#### 3. Peningkatan *Conscientiousness*

Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang sebagai pimpinan harus dapat menjelaskan dan memberikan contoh ukuran kepercayaan secara individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan dan gigih, sehingga dosen beserta jajaran lainnya dapat memahami serta dapat mengantisipasi secara individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

#### 4. Peningkatan *Magnitude*

Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang sebagai pimpinan harus dapat menjelaskan dan memberikan contoh upaya yang akan dikeluarkan dan seberapa lama bertahan untuk berjuang meraih keberhasilan, sehingga dosen beserta jajaran lainnya dapat memahami untuk menghadapi pekerjaan, ketersediaan waktu untuk mengerjakan pekerjaan sehingga dapat meraih keberhasilan tersebut.

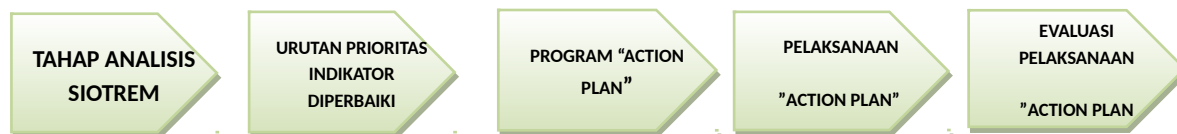
### 5. Peningkatan *Generality*

Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Madya Palembang sebagai pimpinan harus dapat mendorong dosen untuk mencapai tingkat keberhasilan dengan cara memberi contoh keberhasilan orang lain, hal ini dapat menumbuhkan tantangan kepada dirinya untuk mencontoh keberhasilan orang lain tersebut. Sehingga dosen beserta jajaran lainnya optimis untuk meraih keberhasilan.

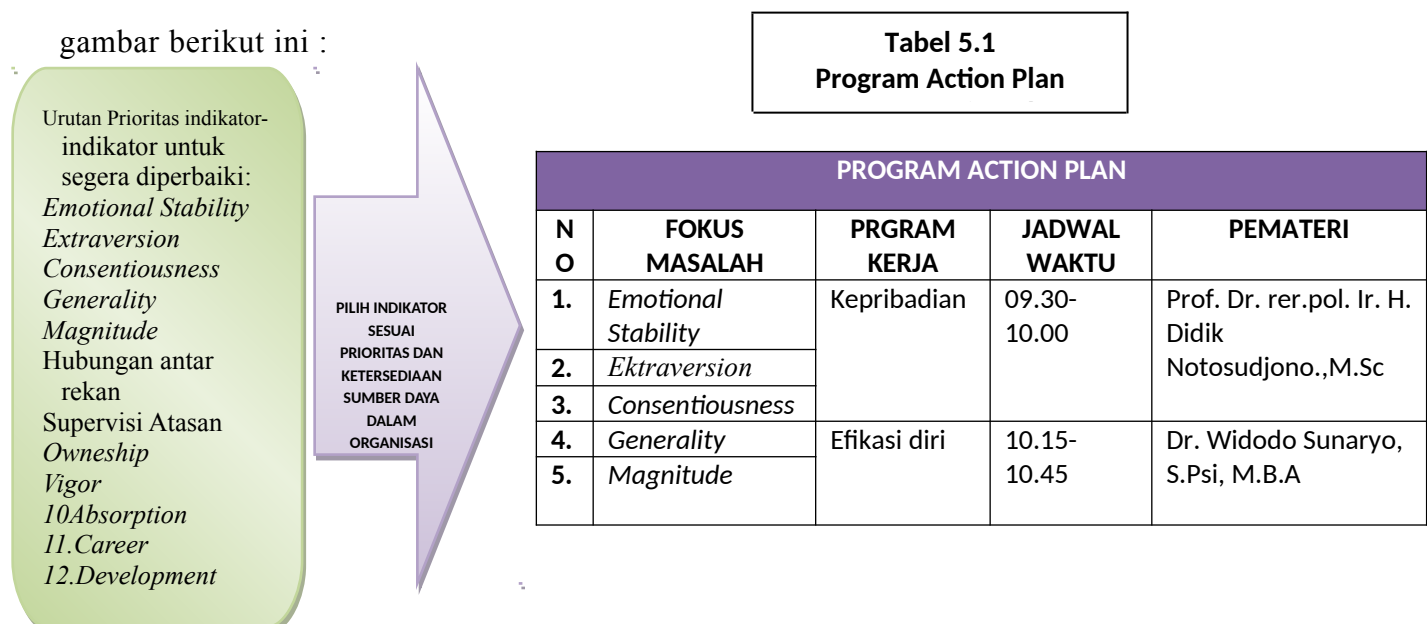
## D. Tindak Lanjut Hasil Penelitian (*Action Plan*)

### Proses Penyusunan Action Plan

Dalam penyusunan Action Plan melalui proses yang digambarkan seperti berikut ini :



Pada Proses Tahapan Anisis SITOREM dan Urutan Prioritas Indikator Diperbaiki telah dilakukan pada BAB IV sedangkan untuk Progam Action Plan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



## **Rancangan Tindak Lanjut (*Action Plan*)**

### **Latar Belakang**

Dosen yang berkualitas tentunya menjadi tolok ukur pada setiap Perguruan Tinggi agar nantinya bisa memberikan kontribusi yang positif. Kontribusi akan maksimal apabila setiap dosen memiliki *engagement* yang tinggi. Jika semua dosen yang bekerja tidak mempunyai *engagement* yang tinggi, maka tujuan visi, misi dan tujuan dari Perguruan Tinggi tidak akan tercapai pada akhirnya Perguruan Tinggi tidak mampu meraih keunggulan.

Faktor lain yang diduga memiliki hubungan dengan *engagement* adalah kepribadian, yaitu suatu sistem psikologis individu yang meliputi karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku untuk digunakan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Efikasi diri, yaitu sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu. Efikasi diri juga memiliki hubungan dengan *engagement*. Satu lagi yang berhubungan dengan *engagement* adalah kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap penilaian pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya dan pengalaman pada pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indikator prioritas yang perlu perbaikan adalah *emotional Stability, extraversion, Conscientiousness, Generality, Magnitude*, Hubungan antar rekan, Supervisi atasan, *Ownership, Vigor, Absorption, Career Development*. Sedangkan Indikator yang diprioritaskan adalah *Stability, extraversion, Conscientiousness, Generality, Magnitude*.

Untuk penguatan Indikator dari variabel kepribadian berupa *emotional stability, extraversion, Conscientiousness*, dan indikator dari variabel efikasi diri yaitu *Generality, Magnitude*. Perlu dilakukan workshop untuk membahas secara spesifik dan tuntas mengenai penerapan indikator tersebut di

dalam kehidupan dunia kerja yang pada akhirnya dapat diterapkan oleh pimpinan dan para dosen Perguruan Tinggi Penyelenggara Program DIII Kebidanan di Kotamadya Palembang.

**Tujuan**

Workshop ini bertujuan untuk memberikan bekal wawasan dan keterampilan mengenai peningkatan *engagement* dengan pengembangan kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

**Nama Kegiatan**

Workshop peningkatan *engagement* dengan pengembangan kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

**Peserta**

Peserta Workshop adalah Pimpinan dan dosen Perguruan Tinggi Penyelenggara Program DIII Kebidanan di Kotamadya Palembang.

**Narasumber**

Narasumber Workshop adalah Pimpinan dan dosen Perguruan Tinggi Penyelenggara Program DIII Kebidanan di Kotamadya Palembang adalah sebagai berikut :



**Tabel 5.2**  
**Tabel Kegiatan Action Plan**

<b>No</b>	<b>Fokus Masalah</b>	<b>Program Kerja</b>	<b>Materi Kegiatan</b>	<b>Narasumber</b>
1	<i>emotional stability, extraversion, Conscientiousness</i>	Workshop Pimpinan dan Dosen	Implementasi Konsep Kepribadian	Prof. Dr. rer.pol. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc
2	<i>Generality, Magnitude</i>	Workshop Pimpinan dan Dosen	Serba-serbi tentang EFIKASI DIRI ( <i>Self-Efficacy</i> )	Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi, M.B.A

### **Rencana Workshop**

Tempat : Zoom Meeting

Hari/Tanggal : Senin, 29 Juni 2020

### **Susunan Panitia Workshop**

Ketua Panitia : Juliana Widyastuti W, SST.,SKM., M.Kes

Sekretaris : Intan Sari, S.Si.T.,M.Kes

Bendahara : Titik Almujaahidiyani, SST.,M.Kes

Tim IT : Reby Desrizal, S.Kom

Sesilia Triana Dewi, SST.,M.Kes

Wulan Citra Sari, SST.,M.Kes

### **Anggaran Kegiatan**

Sumber dana kegiatan workshop ini berasal dari Akademi Kebidanan Budi Mulia Palembang Kotamadya Palembang Sumatera Selatan.

### Jadwal Kegiatan Workhsop

Jadwal Workshop dengan tema peningkatan *engagement* dengan pengembangan kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

**Tabel 5.3**

#### SUSUNAN ACARA WORKSHOP ACTION PLAN

JADWAL WAKTU	DESKRIPSI KEGIATAN	NARASUMBER	KETERANGAN
08.00 – 08.30	Registrasi Peserta	Panitia	Panitia
09.00 - 09.15	Sambutan dan Pembukaan	J. Widyastuti Wahyuningsih, SST.,SKM.,M.Kes	Moderator
09.15 – 09.30	Peningkatan <i>engagement</i> dengan pengembangan kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja	J. Widyastuti Wahyuningsih, SST.,SKM.,M.Kes	Akademi Kebidanan Budi Mulia Palembang
09.30 – 10.15	Implementasi konsep KEPRIBADIAN	Prof. Dr. rer.pol. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc	Universitas Pakuan Bogor
10.15 – 10.30	Sesi Tanya Jawab	Narasumber	Moderator
10.30 – 11.15	Serba-serbi tentang EFIKASI DIRI ( <i>Self-Efficacy</i> )	Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi, M.B.A	Universitas Pakuan Bogor
11.15– 11.30	Sesi Tanya Jawab	Narasumber	Moderator
11.30	Penutupan	Panitia	Panitia

**EVALUASI WORKSHOP PENINGKATAN ENGAGEMENT DENGAN PENGEMBANGAN  
KEPRIBADIAN, EFIKASI DIRI, DAN KEPUASAN KERJA.**

**Hasil Evaluasi Workshop**

**Hasil Evaluasi Workshop Peningkatan Engagement Dengan Pengembangan Kepribadian,  
Efikasi Diri, Dan Kepuasan Kerja.**

**Tabel 5.4**  
Evaluasi Workshop Action Plan

Pernyataan	Alternatif Pilihan					Σ	%	Keterangan
	SS	St	RR	TS	STS			
Indikator : <i>emotional stability, extraversion, Conscientiousness</i>	333	404	32	81	7	857		98,11 % peserta Workshop sudah mampu memahami dan menerapkan pentingnya <i>emotional stability, extraversion, Conscientiousness</i> dalam meningkatkan <i>engagement</i> terhadap Perguruan Tinggi tempatnya bekerja
Saya terbiasa bekerja terlalu keras, sehingga lupa waktu	21	73	11	59	7	169	98,11	
Saya terbiasa cenderung bekerja secara teratur sesuai dengan SOP	80	86	5	2	0	169		
Saya terbiasa tegas apabila peraturan Yayasan membatasi diri saya	29	112	11	19	0	169		
Saya memandang pekerjaan saya akan lebih baik jika saya bekerjasama dengan orang lain	84	84	2	1	0	169		
Saya menganggap kehangatan dikampus akan terjaga dengan saling bekerja sama dan saling menghargai.	119	49	3	0	0	169		
Indikator : <i>Generality, Magnitude</i>	455	370	26	2	0	853		
Saya bertekad menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.	79	86	5	1	0	169	98,20	
Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.	87	79	5	0	0	169		
Saya yakin bahagia dengan dukungan keluarga dalam pengembangan karir saya	117	55	0	0	0	169		
Saya percaya Suasana tempat kerja yang nyaman membuat saya betah bekerja.	119	49	1	0	0	169		
Saya percaya Yayasan memberikan bantuan ketika saya mengalami masalah	53	101	15	1	0	169		

Data kualitatif dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk reduksi data yang terlampir dalam penelitian ini. Secara umum dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Setelah mengikuti kegiatan workshop Peningkatan Engagement Dengan Pengembangan Kepribadian, Efikasi Diri, Dan Kepuasan Kerja. Peserta workshop pada umumnya termotivasi untuk memaksimalkan *emotional stability, extraversion, Conscientiousness, Generality, Magnitude* pada diri para dosen agar *engagement* terhadap Perguruan Tinggi tempatnya bekerja semakin baik. Terbukti pada hasil pengolahan data angket yang dibagikan saat dilakukannya workshop.

Terdapat 98.11 % peserta Workshop sudah mampu memahami dan menerapkan pentingnya *emotional stability, extraversion, Conscientiousness* dalam meningkat *engagement* terhadap Perguruan Tinggi tempatnya bekerja dengan rincian sebagai berikut : ada 333 peserta workshop menjawab pernyataan sangat setuju (SS), 444 peserta workshop menjawab pernyataan setuju (St), 32 peserta workshop menjawab pernyataan ragu ragu (RR), 81 Peserta workshop menjawab pernyataan tidak setuju (STS), dan 7 peserta workshop menjawab pernyataan sangat tidak setuju (STS).

Terdapat 98,20 % peserta workshop sudah mampu memahami dan menerapkan : *Generality, Magnitude* dalam meningkat *engagement* terhadap Perguruan Tinggi tempatnya bekerja dengan rincian sebagai berikut : ada 455 peserta workshop menjawab pernyataan sangat setuju (SS), 370 peserta workshop menjawab pernyataan setuju (St), 26 peserta workshop menjawab pernyataan ragu ragu (RR), 2 Peserta workshop menjawab pernyataan tidak setuju (STS), dan 0 peserta workshop menjawab pernyataan sangat tidak setuju (STS).

Adapun hal – hal yang diusulkan pada workshop adalah agar pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi para dosen agar selalu bersemangat dalam bekerja sehingga terjalin *engagement* yang baik dengan perguruan tinggi tempatnya bekerja. Usulan lain pada kegiatan ini adalah

peningkatan *emotional stability*, *extraversion*, *Conscientiousness*, *Generality*, *Magnitude* agar tujuan bersama tercapai dengan baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

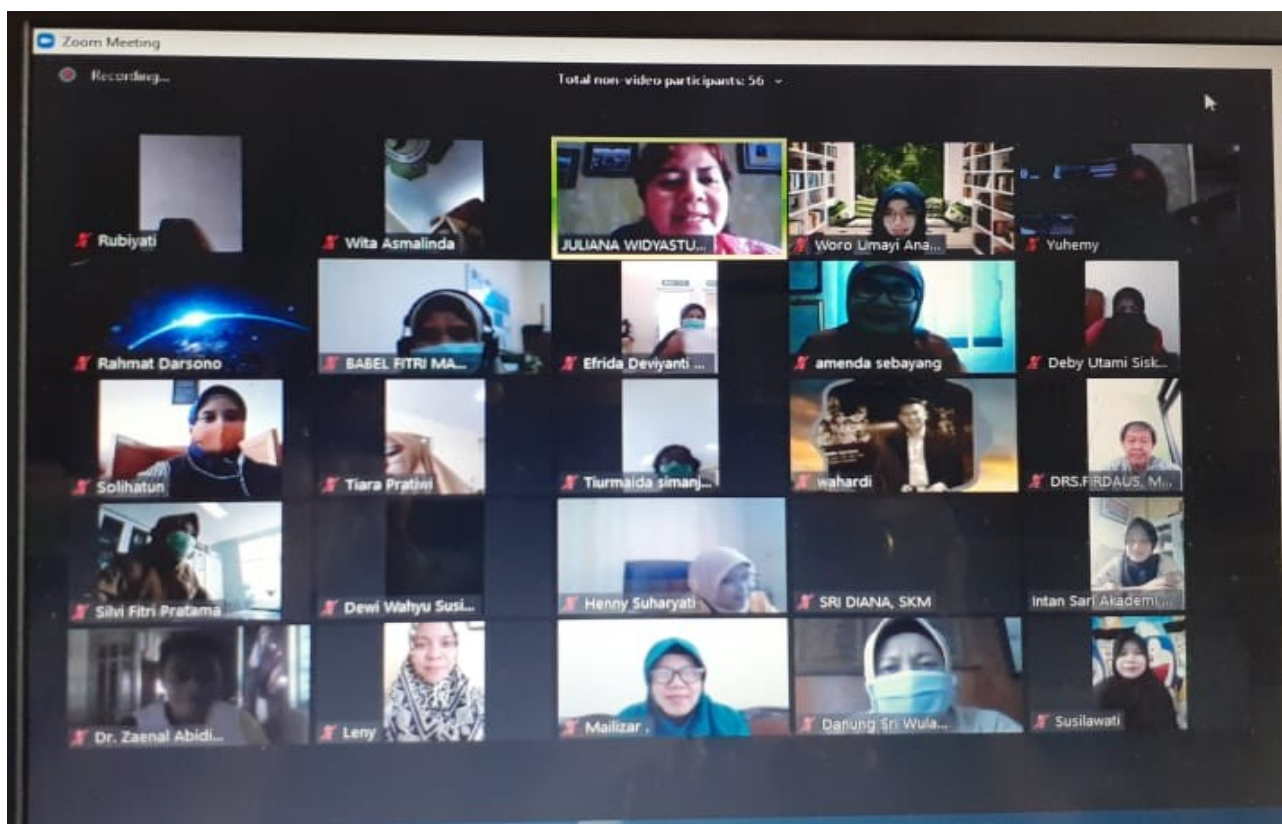
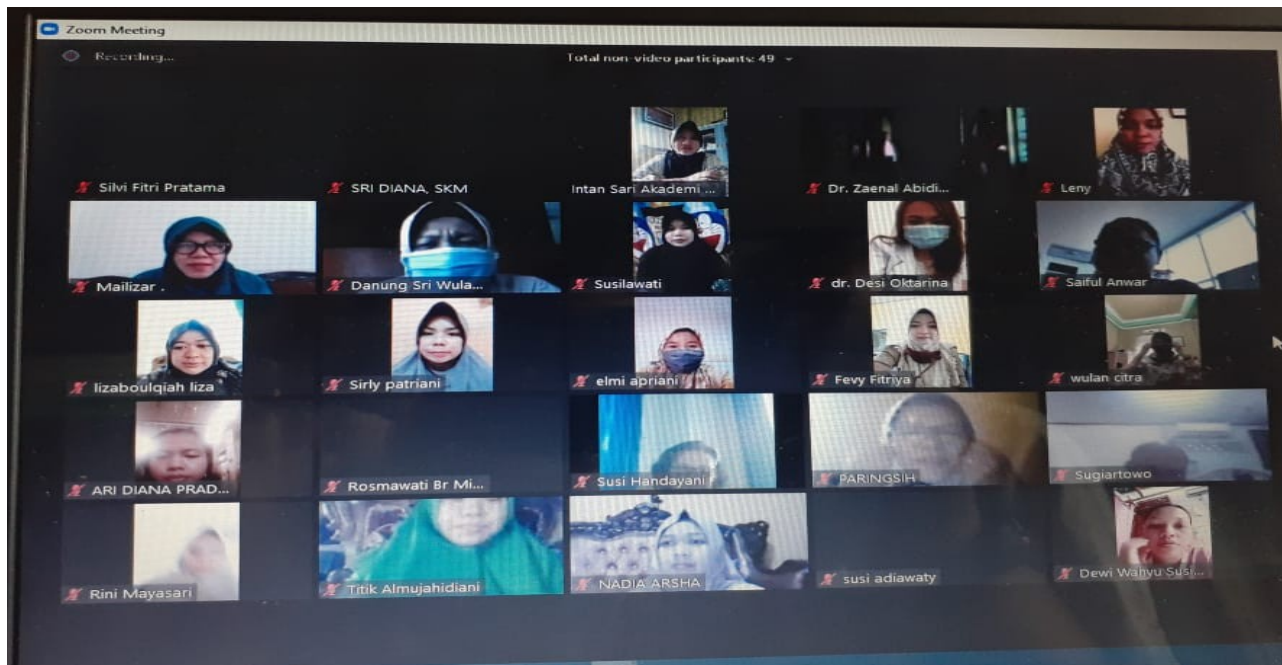
Setelah dilakukan workshop “Peningkatan Engagement Dengan Pengembangan Kepribadian, Efikasi Diri, Dan Kepuasan Kerja” , dapat disimpulkan bahwa kegiatan workshop ini cukup berhasil dalam meningkatkan *engagement* para dosen terhadap perguruan tinggi. Hal ini dapat dilihat pada beberapa indikatornya: 1. Terdapat 98.11 % peserta Workshop sudah mampu memahami dan menerapkan pentingnya *emotional stability*, *extraversion*, *Conscientiousness* dalam meningkatkan *engagement* terhadap Perguruan Tinggi tempatnya bekerja, 2. 20 % peserta workshop sudah mampu memahami dan menerapkan: *Generality*, *Magnitude* dalam meningkatkan *engagement* terhadap Perguruan Tinggi tempatnya bekerja.

### **Saran**

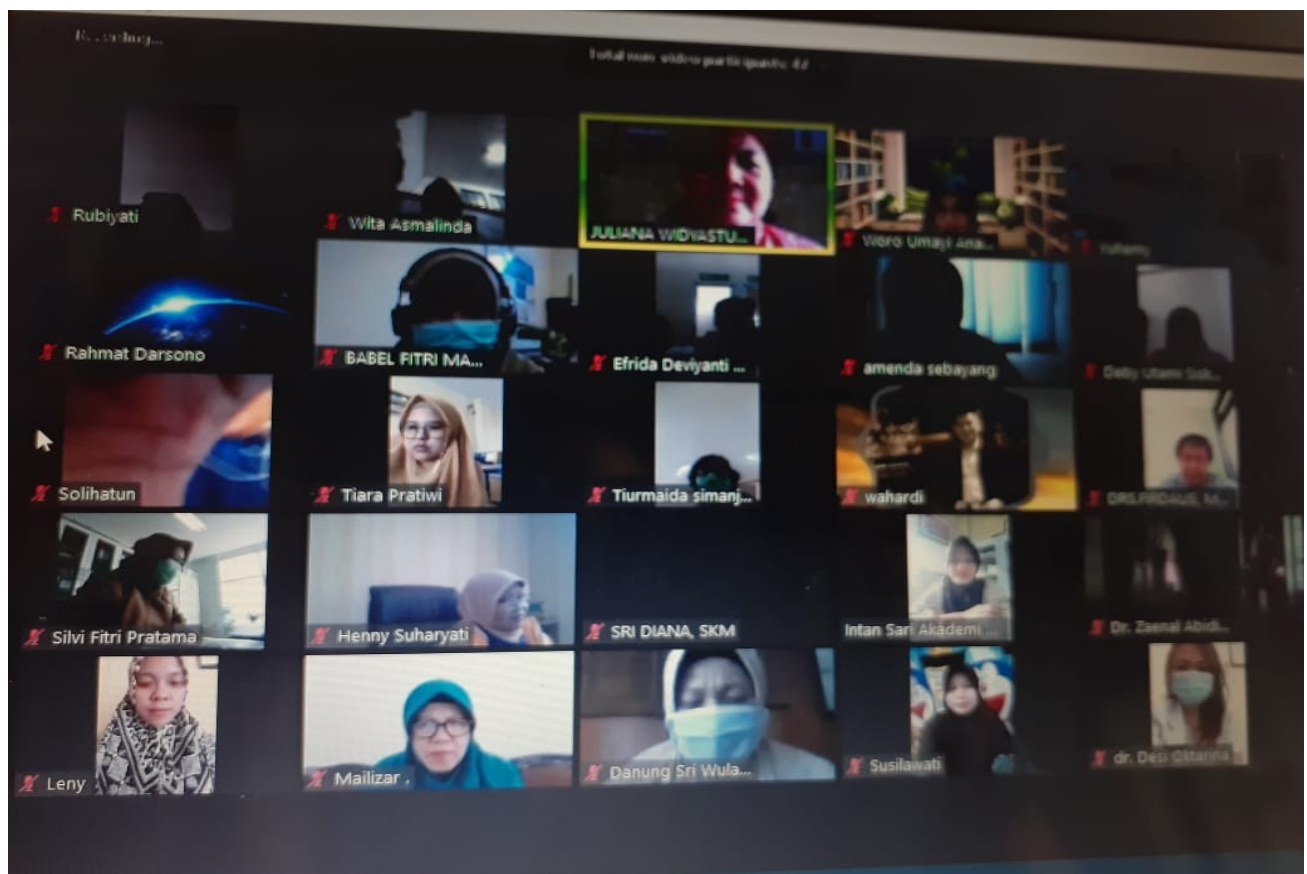
Saran yang dapat diberikan dari hasil workshop “Peningkatan *Engagement* Dengan Pengembangan Kepribadian, Efikasi Diri, Dan Kepuasan Kerja” adalah sebagai berikut: 1. Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Palembang sebagai pimpinan perlu menjelaskan kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh, sehingga dosen beserta jajaran lainnya dapat memahami serta dapat melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. 2. Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Palembang sebagai pimpinan harus dapat menjelaskan dan memberikan

contoh mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain sehingga dosen beserta jajaran lainnya dapat memahami serta dapat melaksanakan bagaimana berorganisasi, bersifat tegas dan mudah bersosialisasi. 3. Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Palembang sebagai pimpinan harus dapat menjelaskan dan memberikan contoh ukuran kepercayaan secara individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan dan gigih, sehingga dosen beserta jajaran lainnya dapat memahami serta dapat mengantisipasi secara individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. 4. Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Palembang sebagai pimpinan harus dapat menjelaskan dan memberikan contoh upaya yang akan dikeluarkan dan seberapa lama bertahan untuk berjuang meraih keberhasilan, sehingga dosen beserta jajaran lainnya dapat memahami untuk menghadapi pekerjaan, ketersediaan waktu untuk mengerjakan pekerjaan sehingga dapat meraih keberhasilan tersebut. 5. Ketua/Direktur dari Perguruan Tinggi Penyelenggara DIII Kebidanan di Kota Palembang sebagai pimpinan harus dapat mendorong dosen untuk mencapai tingkat keberhasilan dengan cara memberi contoh keberhasilan orang lain, hal ini dapat menumbuhkan tantangan kepada dirinya untuk mencontoh keberhasilan orang lain tersebut. Sehingga dosen beserta jajaran lainnya optimis untuk meraih keberhasilan.

### FOTO KEGIATAN WORKSHOP MELALUI ZOOM MEETING









## DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal Soni. (2015). Factors Influencing Employee Engagement : A Study of Fiverse Workforce. *AIMA Journal of Management & Research. Article No.19 New Delhi (India).*
- Ahlowalia Supriya, Deepika Tiwary, and Ajeya Jha. (2014). Employee Engagement: A Structured Theoretical Review. *The International Journal of Business and Management, Vol. 2, Issue 6.pp 309-317.*
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Arti Chandani, Mita Mehta, Akanksha Mall and Vashwee Khokhar. (2016). Employee Engagement : A Review Paper on Factors Affecting Employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology. Vol 9 (15) April 2016. pp.1-7*
- Colquitt, Jason A., Jeffery A.Lepine, Michael Wesson. (2014). *Organizational Behavior.* McGraw-Hill Education.
- Crozier Alan, R. (2011). *The Engagement Manifesto to Organisational Success.* United States of America. Author House.
- Daft, Richard L. (2010). *New Era of Management..* Canada: Nelson Education, Ltd.
- Denoyelles Aimee., Steen R. Hornik & Richard D. Johnson. (2014). Exploring the Dimensions of Self Efficacy in Virtual World Learning : Environment, Task, and Content. *MERLOT Journal of Online Learning: Environment, Task, and Content. Volume.10, No.2, June 2014.pp.255-271.*
- Dewi, A.,H. Nurtjahjanti. (2014). Hubungan antara Kepribadian Big Five Personality Dengan Intensi Menjadi Workaholic Pada Karyawan Halliburton Indonesia. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Volume 3 No.4 2014. pp.1-10.*
- Djokosantoso Moeljono. (2006). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi.* Jakarta : PT Alex Media Komputindo.
- Effendy Nurlaila. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Dosen di Universitas Katolik Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia Volume 3 Nomor 2 Oktober 2015. pp.23-24.*

- Faizah. (2017). *Psikologi Pendidikan Aplikasi Teori di Indonesia*. Malang : Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Feldman R.S. (2008). *Understanding Psychology*. New York : McGraw-Hillp.
- Gibson, L. J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, & R. Konopaske. (2006). *Organizations: Behavior, Structure & Process*. New York : McGraw-Hill.
- Grant, Gordon and Nigel Nicholson. (2018). *Family Wars*. Jakarta : Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Husein Umar. (2003). *Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa untuk Melaksanakan Riset dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Jhon, R. Shermerhorn.(2010). *Management*. USA : Jhon Willey and Sons Inc.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Kristianto Yohanes. (2012). *Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Knowledge Transfer : Suatu Intervensi Komunikasi Horizontal dan PDCA untuk Meningkatkan Kinerja Divisi Manufaktur PT. GYI*. Universitas Indonesia.
- Lenz, Elizabeth, R and Lillie M.Shortridge-Baggett. (2002). *Self-Efficacy in Nursing*. Springer Publishing Company,Inc.
- Macey, William H. Benjamin Schneider. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Journal of Society for Industrial and Organizational Psychology*.1 (2008) pp.3- 30.
- Marsella, Anthony J. (2002). *The Five – Factor Model of Personality Across Cultures*. New York : Kluwer Academic / Plenum Publishers.
- Motlagh Sharzad Elahi. Kourosh Amrai, Mohammad Javad Yazdani, Haitham Altaib Abderahim, Hossein Souri. (2011). The Relationship between Self – efficacy and academic achievement in high school student. *Procedia Sosial and Behavioral Sciences* 15 (2011).pp.765-768.
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.USU Repository.
- Pratama A., M. Pali, F.Nurchahyo. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal GEMA AKTUALITA*. Volume.1 No1, Desember 2012.pp.57-67.
- Purnomo Ratno. (2010). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, dan Locus of Control terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol. 17 No.2. September 2010, Hal 144 – 160.

- Robbins Stephen, P. Timothy A. Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rochiyati Murniningsih. (2016). Faktor Psikologis Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM. *The 4<sup>th</sup> University Research Coloquium 2016 (URECOL)*. pp.227-236.
- Santrock, J.W. (2008). *Educational Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Schermerhorn, R John., JR. *Management*. (2011). United States of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Sondang P. Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waqas A, B. Umair, M.Sattar. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning & Development*. Volume 4 No.2 2014. pp.142-161.
- Wellins, Richard S. Paul Brenthal and Mark Phelps. (2015). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Pittsburgh, CA, USA: Development International
- Wijono Sutarto. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : PT Adhitya Andrebina Agung.

# LAMPIRAN

## **LAMPIRAN I**

**A. ANGKET SURVEY PENDAHULUAN**

**B. LAPORAN HASIL SURVEY PENDAHULUAN**

## A. ANGKET SURVEY PENDAHULUAN

### PENGANTAR

Perkenalkan nama saya **Juliana Widyastuti Wahyuningsih** yang sedang mengadakan penelitian tentang **“Hubungan antara Kepribadian, Self Efficacy, Kepuasan kerja dengan Engagement Dosen di Institusi Pendidikan Program Diploma III Kebidanan Sekota Madya Palembang Tahun 2018 ”**.

Melalui kuesioner pendahuluan ini diharapkan Bapak/Ibu/Saudara bisa memberikan informasi tentang Engagement Dosen Program Diploma III Kebidanan Sekota Madya Palembang Tahun 2018. Jawaban kuesioner penelitian ini, sama sekali tidak terkait dengan kredibilitas, loyalitas, maupun penilaian terhadap karir Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas.

Untuk itu mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan jawaban secara jujur, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas bantuan serta kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Juliana Widyastuti Wahyuningsih

### ANGKET SURVEY PENDAHULUAN

Nomor Responden : \_\_\_\_\_

Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Kecamatan : \_\_\_\_\_

Kota : \_\_\_\_\_

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak/Ibu, bacalah terlebih dahulu dengan teliti sebelum mengisi kuesioner ini.
2. Berilah tanda *check list* (√) pada kolom yang tersedia dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju (SS), jika anda *menyetujui sepenuhnya* terhadap pernyataan yang ada.
  - b. Setuju (St), jika anda *relative menyetujui* pernyataan yang ada.
  - c. Ragu-ragu (Rr), jika anda ragu-ragu untuk menyatakan setuju atau tidak setuju
  - d. Tidak Setuju (TS), jika anda *relative tidak menyetujui* pernyataan yang ada
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS), jika anda *sepenuhnya tidak menyetujui* pernyataan yang ada.
3. Jawaban Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi pada penilaian kinerja atau penilaian sekolah.

Saya ucapkan terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu .

### ANGKET SURVEY PENDAHULUAN

No.	Pernyataan	SS	St	Rr	TS	STS
1.	Saya menganggap institusi pendidikan tempat saya bekerja memiliki kejelasan dalam peningkatan jenjang karir.					
2.	Saya menganggap pimpinan melakukan penilaian masing-masing dosen secara objektif.					
3.	Saya berusaha untuk menjaga kualitas hasil kerja saya.					
4.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
5.	Saya merasa bangga atas pencapaian institusi pendidikan tempat saya bekerja selama ini.					
6.	Saya merasa terlibat dalam kegiatan yang diadakan di					

	institusi pendidikan ini.					
7.	Saya merasa sudah melakukan pengabdian di institusi pendidikan tempat saya bekerja.					
8.	Saya menganggap kekurangan institusi pendidikan ini dibahas secara internal, bukan untuk konsumsi pihak eksternal.					
9.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja.					
10.	Saya menganggap mudah dalam mengumpulkan tenaga saat bekerja.					
11.	Saya bekerja dengan fokus perhatian pada pekerjaan yang saya kerjakan saja.					
12.	Saya meningkatkan kemampuan/keahlian saya dalam waktu yang cepat.					
13.	Saya menganggap budaya kerja di institusi pendidikan ini bisa membangun nilai-nilai positif dalam diri saya.					
14.	Saya termasuk orang yang cepat dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar.					

Terimakasih atas kesediaan mengisi angket ini.



## B. LAPORAN HASIL SURVEY PENDAHULUAN

**PELAPORAN  
DATA HASIL SURVEY PENDAHULUAN  
Variabel: ENGAGEMENT  
Jumlah Subyek: 30 Dosen Akbid/Stikes Kota Palembang  
Waktu Survey: 04 – 06 Oktober 2018**

NO	INDIKATOR	BUTIR SOAL	Jumlah Subyek					KESIMPULAN
			SS	ST	Rr	TS	STS	
1	Career Development	1.Saya menganggap institusi pendidikan tempat saya bekerja memiliki kejelasan dalam peningkatan jenjang karir.	3	9	10	6	5	Terdapat 46% dosen yang bermasalah dalam career development
		2.Saya menganggap pimpinan melakukan penilaian masing-masing dosen secara objektif.	2	1	7	8	9	
		Jumlah Pegawai	5	10	17	14	14	
		% Jumlah Pegawai	8	17	28	23	23	
2	Productivity	3.Saya berusaha untuk menjaga kualitas hasil kerja saya.	3	5	7	12	4	Terdapat 45 % dosen yang bermasalah dalam productivity
		4.Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	3	7	8	6	5	
		Jumlah Pegawai	6	12	15	18	9	
		% Jumlah Pegawai	10	20	25	30	15	
3	Ownership	5. Saya merasa bangga atas pencapaian institusi pendidikan tempat saya bekerja selama ini	3	4	6	12	5	Terdapat 48% pegawai yang bermasalah dalam ownership
		6. Saya merasa terlibat dalam kegiatan yang diadakan di institusi pendidikan ini	4	6	8	5	7	
		Jumlah Pegawai	7	10	14	17	12	

		% Jumlah Pegawai	12	17	23	28	20	
4	Loyalty	7. Saya merasa sudah melakukan pengabdian di institusi pendidikan tempat saya bekerja.	10	3	7	2	5	Terdapat 33% dosen yang bermasalah dalam loyalty
		8. Saya menganggap kekurangan institusi pendidikan ini dibahas secara internal, bukan untuk konsumsi pihak eksternal	11	4	5	3	10	
		Jumlah Pegawai	21	7	12	5	15	
		% Jumlah Pegawai	35	12	20	8	25	
5	Vigor	9. Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja	5	8	2	9	5	Terdapat 44 % dosen yang bermasalah dalam vigor
		10. Saya menganggap mudah dalam mengumpulkan tenaga saat bekerja	8	7	4	7	5	
		Jumlah Pegawai	13	15	6	16	10	
		% Jumlah Pegawai	22	25	10	27	17	
6	Dedication	11. Saya bekerja dengan fokus perhatian pada pekerjaan yang saya kerjakan saja	4	7	11	8	3	Terdapat 35% dosen yang bermasalah dalam dedication
		12. Saya meningkatkan kemampuan/keahlian saya dalam waktu yang cepat	5	4	8	7	3	
		Jumlah Pegawai	9	11	19	15	6	
		% Jumlah Pegawai	15	18	32	25	10	
7	Absorption	13. Saya menganggap budaya kerja di institusi pendidikan ini bisa membangun nilai-nilai positif dalam diri saya.	4	7	6	12	1	Terdapat 45% dosen yang bermasalah dalam Absorption
		14. Saya termasuk orang yang cepat dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar.	3	3	10	6	8	
		Jumlah Pegawai	7	10	16	18	9	
		% Jumlah Pegawai	12	17	27	30	15	

Catatan:

1.  $46\% = 23\% + 23\%$
2.  $45\% = 30\% + 15\%$
3.  $48\% = 28\% + 20\%$
4.  $33\% = 8\% + 25\%$
5.  $44\% = 27\% + 17\%$
6.  $35\% = 25\% + 20\%$
7.  $45\% = 30\% + 25\%$

**KESIMPULAN:**

1. Terdapat 46% dosen yang bermasalah dalam career development, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam menganggap institusi pendidikan tempat bekerja memiliki kejelasan dalam peningkatan jenjang karir dan menganggap pimpinan melakukan penilaian masing-masing dosen secara objektif.
2. Terdapat 45% dosen yang bermasalah dalam productivity, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam menjaga kualitas hasil kerja dan bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Terdapat 48 % dosen yang bermasalah dalam ownership, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam merasa bangga atas pencapaian institusi pendidikan dan merasa terlibat dalam kegiatan yang diadakan di institusi pendidikan.
4. Terdapat 33 % dosen yang bermasalah dalam loyalty, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam merasa sudah melakukan pengabdian di institusi pendidikan tempat bekerja dan menganggap kekurangan institusi pendidikan dibahas secara internal, bukan untuk konsumsi pihak eksternal.
5. Terdapat 44% dosen yang bermasalah dalam vigor, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam merasa bersemangat ketika berangkat bekerja dan menganggap mudah dalam mengumpulkan tenaga saat bekerja.
6. Terdapat 35% dosen yang bermasalah dalam dedication, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam fokus perhatian pada pekerjaan yang dikerjakan saja dan meningkatkan kemampuan/keahlian dalam waktu yang cepat.
7. Terdapat 45% dosen yang bermasalah dalam absorption, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam menganggap budaya kerja di institusi pendidikan ini bisa membangun nilai-nilai positif dalam diri dosen dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dalam waktu yang cepat.

## **LAMPIRAN II**

- A. LAPORAN HASIL UJICoba INSTRUMEN**
- B. INSTRUMEN – INSTRUMEN PENELITIAN**



## A. HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

Waktu Uji Coba	: 1 S.D 30 Maret 2019
Lokasi Uji Coba	: Kota Palembang
Jumlah Subyek	: 30 Orang Dosen Kebidanan

### A. Instrumen Variabel Engagement

1. **Validitas** : Terdapat 35 butir soal valid (dari 40 butir soal) dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  ( $\alpha = 0,05$ ), dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.
2. **Reliabilitas** : Dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien reliabilitas = 0,962
3. **Kisi-kisi Instrumen** : Terlampir.

### B. Instrumen Variabel Kepribadian

1. **Validitas** : Terdapat 36 butir soal valid (dari 40 butir soal) dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  ( $\alpha = 0,05$ ), dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.
2. **Reliabilitas** : Dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien reliabilitas = 0,967.
3. **Kisi-kisi Instrumen** : Terlampir.

### C. Instrumen Variabel Efikasi Diri

1. **Validitas** : Terdapat 35 butir soal valid (dari 40 butir soal) dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  ( $\alpha = 0,05$ ), dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.
2. **Reliabilitas** : Dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien reliabilitas = 0,9611.
3. **Kisi-kisi Instrumen** : Terlampir.

**D. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja**

1. **Validitas** : Terdapat 36 butir soal valid (dari 40 butir soal) dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  ( $\alpha = 0,05$ ), dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.
2. **Reliabilitas** : Dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien reliabilitas = 0,967.
3. **Kisi-kisi Instrumen** : Terlampir.

Bogor, Mei 2019

Dilaporkan oleh:

Juliana Widyastuti W.

NPM. 073113049

Mengetahui,

**Prof. Dr. rer.pol. Ir. H.Didik Notosudjono.,M.Sc.**

**Promotor**

**Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi., MBA.**

**Ko-Promotor**

## A. Instrumen Engagement

1. Instrumen terdiri dari 40 (empat puluh) butir pernyataan. Hasil uji coba terdapat 35 (tiga puluh lima) butir pernyataan valid dan 5 (lima) butir pernyataan tidak valid (*drop*), yaitu butir nomor 2, 13, 22, 30, dan 31.. Dihitung dengan rumus korelasi Product Moment Pearson pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ .
2. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien reliabilitas 0,962 (sangat tinggi)

### Kisi-kisi Instrumen Variabel Engagement

No	Indikator	Sebelum uji coba		JML	Setelah uji coba		JML
		(+)	(-)		(+)	(-)	
1.	Career Development (pengembangan karier)	1,3,4,5,6	2	6	1,2,3,4,5		5
2.	productivity	7,9,10,11,12	8	6	6,7,8,9,10,11		6
3.	Ownership	14,15,16,17, 18	13	6	12,13,14, 15,16		5
4.	Loyalty	19,20,21,23,24, ,25,26	22	8	17,18,19, 20,21,23		7
5.	Vigor	27,28,29	30	4	24,25,26		3
6.	Dedication	31,32,33,35	34	5	27,28,29, 30		4
7.	Absorption	36,37,39,40	38	5	31,32,33, 34,35		5
	JML	33	7	40	35		35



**Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Engagement (Y)**

<b>No.res</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3
15	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3
19	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
21	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4





20	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5
21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
22	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
23	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3
24	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3
25	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3
26	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
28	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2
29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3
30	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4
JML	124	135	130	131	126	133	132	130	122	121
	530	621	576	585	548	599	592	572	514	507
	21182	22960	22193	22361	21569	22659	22452	22114	20893	20566
r. table	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r. hitung	0,563	0,347	0,643	0,631	0,685	0,573	0,381	0,436	0,707	0,224
KLkkkkkketerangan	Valid	tdk	Valid	valid	Valid	valid	Valid	Valid	valid	Tdk
Varian	0,582	0,45	0,422	0,432	0,627	0,312	0,373	0,289	0,596	0,632

No.res	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	5	5	5	3	5	4	4	4	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4
15	5	5	4	4	4	2	4	3	3	2
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5

21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
22	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
25	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Jml	124	131	127	125	133	131	131	128	128	131
	522	579	551	535	599	585	583	562	562	585
	21071	22326	21716	21325	22659	22354	22315	21902	21902	22354
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,305	0,692	0,734	0,536	0,573	0,606	0,509	0,727	0,727	0,606
Ket	Tdk	valid	Valid	valid	Valid	valid	Valid	valid	Valid	Valid
Varian	0,316	0,232	0,446	0,472	0,312	0,432	0,366	0,529	0,529	0,432

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian Variabel Engagement (Y)

Nomor butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan	
			Valid	drop
1	0,594	0,361	Valid	
2	0,348	0,361		Drop
3	0,685	0,361	Valid	
4	0,549	0,361	Valid	
5	0,811	0,361	Valid	
6	0,828	0,361	Valid	
7	0,795	0,361	Valid	
8	0,368	0,361	Valid	
9	0,732	0,361	Valid	
10	0,728	0,361	Valid	
11	0,733	0,361	Valid	
12	0,759	0,361	Valid	
13	0,309	0,361		Drop
14	0,815	0,361	Valid	
15	0,815	0,361	Valid	
16	0,707	0,361	Valid	
17	0,815	0,361	Valid	
18	0,797	0,361	Valid	
19	0,628	0,361	Valid	
20	0,692	0,361	Valid	
21	0,563	0,361	Valid	

22	0,306	0,361		Drop
23	0,643	0,361	Valid	
24	0,631	0,361	Valid	
25	0,685	0,361	Valid	
26	0,573	0,361	Valid	
27	0,381	0,361	Valid	
28	0,436	0,361	Valid	
29	0,707	0,361	Valid	
30	0,224	0,361		Drop
31	0,305	0,361		Drop
32	0,692	0,361	Valid	
33	0,734	0,361	Valid	
34	0,536	0,361	Valid	
35	0,573	0,361	Valid	
36	0,606	0,361	Valid	
37	0,59	0,361	Valid	
38	0,727	0,361	Valid	
39	0,727	0,361	Valid	
40	0,606	0,361	Valid	
jumlah			35	5

Contoh Perhitungan Validitas Butir No.1 Pada Variabel Engagement (Y)

Resp	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	4	169	676	16	28561
2	4	183	732	16	33489
3	5	198	990	25	39204
4	4	198	792	16	39204
5	4	170	680	16	28900
6	4	159	636	16	25281
7	4	161	644	16	25921
8	4	169	676	16	28561
9	4	169	676	16	28561
10	4	169	676	16	28561
11	4	166	664	16	27556
12	4	163	652	16	26569
13	4	186	744	16	34596
14	4	141	564	16	19881
15	5	161	805	25	25921
16	5	194	970	25	37636
17	4	159	636	16	25281
18	4	166	664	16	27556
19	4	163	652	16	26569
20	4	178	712	16	31684
21	3	141	423	9	19881

22	4	173	692	16	29929
23	4	169	676	16	28561
24	4	166	664	16	27556
25	4	164	656	16	26896
26	4	164	656	16	26896
27	5	197	985	25	38809
28	4	161	644	16	25921
29	4	173	692	16	29929
30	4	150	600	16	22500
<b>JML</b>	<b>123</b>	<b>5080</b>	<b>20.929</b>	<b>509</b>	<b>866.370</b>

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{30 \times 20929 - 123 \times 5080}{\sqrt{[30 \times 509 - (123)^2][30 \times 866370 - (5.080)^2]}}$$

$$= \frac{627870 - 624840}{\sqrt{(15270 - 15129)(25991100 - 25806400)}}$$

$$= \frac{3030}{\sqrt{141 \times 184700}}$$

$$= \frac{3030}{\sqrt{26042700}}$$

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Artinya jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,361$ , maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya bila  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir instrumen dianggap tidak valid dan selanjutnya dibuang atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, untuk butir nomor 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,594. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, maka butir nomor 1 dikatakan valid.

### Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel Engagement(Y)

Untuk keperluan pengujian reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Untuk maksud tersebut, maka besaran-besaran yang perlu diketahui adalah sebagai berikut:

1.  $\sum\sigma_b$  (jumlah varians butir)

Varians butir dapat dihitung dengan rumus:

$$s_b^2 = \frac{\sum X^2}{n} - \left( \frac{\sum X}{n} \right)^2$$

2.  $\sum\sigma_t$  (varians total)

Varians total dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sama dengan varians butir, tetapi nilai X adalah nilai total butir.

Selanjutnya dilakukan perhitungan varians total dan reliabilitas butir setelah dikurangi dengan butir yang gugur.



**Contoh Perhitungan Varian Butir Pada Salah Satu Butir (No. 1)**

Variabel Engagement (Y)

<b>Resp.</b>	<b>X</b>	<b>X<sup>2</sup></b>
1	4	16
2	4	16
3	5	25
4	4	16
5	4	16
6	4	16
7	4	16
8	4	16
9	4	16
10	4	16
11	4	16
12	4	16
13	4	16
14	4	16
15	5	25
16	5	25
17	4	16
18	4	16
19	4	16
20	4	16
21	3	9
22	4	16
23	4	16
24	4	16
25	4	16
26	4	16
27	5	25
28	4	16
29	4	16
30	4	16
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>509</b>

Varians butir dapat dihitung dengan rumus:

$$s_b^2 = \frac{\sum X^2}{n} - \left( \frac{\sum X}{n} \right)^2$$

Dengan demikian varians butir nomor 1 adalah:

$$\begin{aligned} s_b^2 &= \frac{509}{30} - \left( \frac{123}{30} \right)^2 \\ &= 16,967 - 16,81 \\ &= 0,157 \end{aligned}$$

Dengan melakukan perhitungan yang sama pada setiap butir, maka diperoleh jumlah varians butir = 14,28. Setelah dikurangi jumlah varians butir yang gugur, maka jumlah varians butir sebesar 12,33.

Data Varians Butir Instrumen Variabel engagement (Y)

No.res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4		4	4	4	4	4	4	5	4
2	4		4	4	4	4	4	5	4	4
3	5		5	5	5	5	5	5	5	5
4	4		5	5	5	5	5	4	5	5
5	4		4	4	4	4	5	4	5	5
6	4		4	4	4	4	4	2	4	4
7	4		4	4	4	4	4	4	4	4
8	4		4	4	4	4	4	4	4	4
9	4		4	4	4	4	4	4	4	4
10	4		4	4	4	4	4	4	4	4
11	4		4	4	4	4	4	5	5	5
12	4		4	4	4	4	4	5	4	4
13	4		4	4	4	4	4	4	4	4
14	4		4	4	4	4	2	4	2	3
15	5		4	5	4	4	4	4	4	4
16	5		5	4	5	5	5	4	5	5
17	4		4	4	4	4	4	4	4	4
18	4		5	4	4	4	4	3	4	3
19	4		4	5	4	4	4	5	4	4
20	4		4	5	4	4	5	4	5	5
21	3		4	3	3	3	3	4	3	3
22	4		4	4	4	4	4	4	4	4
23	4		4	3	4	4	4	4	4	4
24	4		4	4	4	4	4	4	4	4
25	4		4	4	4	4	4	4	4	4
26	4		4	4	4	4	4	4	4	4
27	5		5	5	5	5	5	5	5	5
28	4		4	4	4	4	4	4	4	4
29	4		4	4	4	4	4	4	4	4
30	4		3	3	4	3	4	3	4	4
Jml	123		124	123	123	122	123	122	125	124
Varian	0,157		0,182	0,29	0,157	0,196	0,357	0,396	0,406	0,316

No.res	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
--------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

1	4	4		4	4	5	4	4	5	5
2	4	4		4	4	5	4	4	5	5
3	5	5		5	5	5	5	5	4	5
4	5	5		5	5	5	5	5	5	5
5	5	4		5	5	4	5	5	4	4
6	4	4		4	4	4	4	4	4	4
7	4	4		4	4	4	4	4	4	4
8	4	4		4	4	4	4	4	5	5
9	4	4		4	4	4	4	4	4	4
10	4	4		4	4	4	4	4	4	4
11	4	5		4	4	4	4	4	4	4
12	4	4		4	4	4	4	4	4	4
13	5	4		5	5	5	5	5	5	5
14	4	4		4	4	2	4	4	4	4
15	4	4		4	4	4	4	4	4	5
16	5	5		5	5	5	5	5	5	5
17	5	4		4	4	2	4	4	4	4
18	4	4		4	4	4	4	4	4	4
19	4	4		4	4	4	4	4	4	4
20	4	5		4	4	5	4	4	5	5
21	3	3		3	3	4	3	3	4	4
22	4	4		4	4	4	4	4	4	5
23	4	4		4	4	4	4	4	4	4
24	4	4		4	4	3	4	4	4	4
25	4	4		4	4	3	4	4	4	4
26	4	4		4	4	4	4	4	4	4
27	5	5		5	5	5	5	5	5	5
28	4	4		4	4	4	4	4	4	4
29	4	4		4	4	4	4	4	4	4
30	3	3		3	3	4	3	4	4	4
JML	125	124		124	124	122	124	125	128	131
Varian	0,272	0,249		0,249	0,249	0,596	0,249	0,206	0,196	0,232

<b>NO.RES</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

1	5		3	5	3	3	4	4	5	
2	5		5	5	5	5	5	5	5	
3	5		5	5	5	5	5	5	5	
4	5		5	5	5	5	5	5	5	
5	4		4	4	4	4	4	4	4	
6	4		4	4	4	4	4	4	4	
7	4		4	4	4	4	4	4	4	
8	4		5	4	4	5	5	4	4	
9	4		5	5	5	5	5	5	4	
10	4		5	5	5	5	5	5	4	
11	4		4	4	4	4	4	4	4	
12	4		4	4	4	4	4	4	4	
13	5		5	5	5	5	4	4	5	
14	2		4	2	2	4	5	4	2	
15	4		3	5	3	4	5	4	4	
16	5		5	4	5	5	4	5	5	
17	4		4	4	4	4	4	4	2	
18	5		4	4	4	4	5	4	4	
19	4		4	4	4	4	4	4	4	
20	2		4	5	4	4	4	4	5	
21	4		3	4	3	4	3	4	4	
22	5		5	5	4	5	4	4	4	
23	4		5	5	5	5	5	5	4	
24	4		5	4	5	5	5	5	3	
25	3		4	4	5	5	5	4	3	
26	4		4	4	3	4	4	5	4	
27	5		5	5	5	5	5	4	5	
28	4		4	4	4	4	4	5	4	
29	4		5	5	5	5	5	5	4	
30	4		4	4	4	4	3	3	4	
JML	124		130	131	126	133	132	130	122	
Varian	0,582		0,422	0,432	0,627	0,312	0,373	0,289	0,596	

<b>No.res</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

1		5	5	5	3	5	4	4	4	5
2		5	5	5	5	5	5	5	5	5
3		5	5	5	5	5	5	5	5	5
4		5	5	5	5	5	5	5	5	5
5		4	4	4	4	4	4	4	4	4
6		4	4	4	4	4	4	4	4	4
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4
8		5	4	4	5	4	4	4	4	4
9		4	4	3	5	5	5	5	5	5
10		4	4	3	5	5	5	5	5	5
11		4	4	5	4	4	4	4	4	4
12		4	4	4	4	4	4	4	4	4
13		5	5	5	5	5	4	5	5	5
14		4	2	4	4	4	4	2	2	4
15		5	4	4	4	2	4	3	3	2
16		5	5	5	5	5	5	5	5	5
17		4	4	4	4	4	4	4	4	4
18		4	5	5	4	4	5	4	4	4
19		4	4	4	4	4	4	4	4	4
20		5	5	5	4	5	4	4	4	5
21		4	4	4	4	4	3	3	3	4
22		5	5	4	5	5	5	4	4	5
23		4	4	3	5	5	5	5	5	5
24		4	4	4	5	4	5	5	5	4
25		4	3	4	5	4	5	5	5	4
26		4	4	4	4	4	5	4	4	4
27		5	5	5	5	5	4	5	5	5
28		4	4	4	4	4	4	4	4	4
29		4	4	3	5	5	5	5	5	5
30		4	4	3	4	4	3	4	4	4
Jml		131	127	125	133	131	131	128	128	131
Varian		0,232	0,446	0,472	0,312	0,432	0,366	0,529	0,529	0,432

## Perhitungan Varian Total Variabel engagement (Y)

<b>Resp.</b>	<b>Y</b>	<b>Y<sup>2</sup></b>
1	169	28561
2	183	33489
3	198	39204
4	198	39204
5	170	28900
6	159	25281
7	161	25921
8	169	28561
9	169	28561
10	169	28561
11	166	27556
12	163	26569
13	186	34596
14	141	19881
15	161	25921
16	194	37636
17	159	25281
18	166	27556
19	163	26569
20	178	31684
21	141	19881
22	173	29929
23	169	28561
24	166	27556
25	164	26896
26	164	26896
27	197	38809
28	161	25921
29	173	29929
30	150	22500
<b>Jumlah</b>	<b>5080</b>	<b>866.370</b>

Varians total dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sama dengan varians butir, tetapi nilai X adalah nilai total butir. Dengan demikian varians total adalah:

$$\begin{aligned}
 s_{tot}^2 &= \frac{866370}{30} - \left( \frac{5080}{30} \right)^2 \\
 &= 28879 - 28673,778 \\
 &= 205,222
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu, reliabilitas tes untuk variabel ini adalah:

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_{tot}^2} \right) \\
 r_{11} &= \left( \frac{30}{30-1} \right) \left( 1 - \frac{14,28}{205,222} \right) \\
 &= \left( \frac{30}{29} \right) (1 - 0,069558318) \\
 &= 1,034 \times 0,9304 \\
 &= 0,962
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh nilai  $r_{11}$  sebesar 0,962. Karena  $r_{11}$  sebesar 0,962, maka tingkat reliabilitas instrumen kepribadian sangat tinggi.



**INSTRUMEN VARIABEL ENGAGEMENT (Y)  
SETELAH UJI COBA  
(Diisi Dosen)**

Status Responden :  
 Nama Guru : .....  
 Unit Kerja : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

- SS : Sangat setuju (Jika guru sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan)  
 S : Setuju (Jika guru setuju dengan pernyataan yang diajukan)  
 R : Ragu-ragu (Jika guru ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan)  
 TS : Tidak setuju (Jika guru tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan)  
 STS : Sangat tidak setuju (Jika guru sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SS	St	RR	TS	STS
1	Saya menganggap baik yayasan menawarkan bantuan kepada dosen dalam mengarahkan keuangannya untuk simpanan masa depan					
2	Saya merasa sudah berupaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan secara spesifik sesuai dengan tuntutan kerja					
3	Saya merasa sudah mendokumentasikan pencapaian yang didapat					
4	Saya merasa nyaman dengan jadwal kerja yang fleksibel saat ini					
5	Saya menilai bonus yang diberikan oleh yayasan sudah sesuai dengan kinerja saya sudah sesuai dengan kinerja saya.					
6	Saya merasa sudah menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
7	Saya merasa keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan (-)					

8	Saya menganggap dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
9	Saya berusaha memperkirakan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
10	Saya merasa sudah berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
11	Saya merasa mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
12	Saya menilai metode komunikasi pimpinan sudah membuka diri untuk bertukar pikiran dengan dosen.					
13	Saya menilai pimpinan tidak banyak menuntut dosen mengerjakan perintah tanpa banyak bertanya.					
14	Saya merasa yayasan sudah memberikan kesempatan dan kebebasan untuk menyampaikan ide/pendapat.					
15	Saya merasa yayasan sudah menghargai setiap pencapaian yang dilakukan dosen.					
16	Saya menilai yayasan sudah memberikan kompensasi materiil atas setiap pencapaian positif dosen.					
17	Saya merasa sudah mempromosikan Akademi Kebidanan tempat saya bekerja kepada masyarakat umum					
18	Saya merasa strategi promosi Akademi Kebidanan tempat saya bekerja sudah bagus dan tepat sasaran.					
19	Saya merasa sudah mendahulukan kepentingan tempat saya bekerja daripada kepentingan pribadi.					
20	Saya merasa akan tetap bertahan di tempat saya bekerja walaupun kondisi kantor sedang tidak kondusif					
21	Saya memilih untuk tidak akan mencari tempat kerja lain. Saya merasa untuk tidak akan mencari tempat kerja lain.					
22	Saya merasa tidak keberatan apabila harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
23	Saya merasa sering lembur apabila pekerjaan saya hampir mendekati deadline					
24	Saya menganggap dapat bekerja dalam waktu yang lama pada satu periode					
25	Saya merasa selalu tekun bekerja, meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya					

26	Saya merasa memiliki mental yang kuat dan bersemangat dalam pekerjaan saya sebagai dosen					
27	Saya menganggap berkaitan dengan pekerjaan sebagai dosen, saya telah menemukan satu pekerjaan yang sangat bermakna dan penuh harapan.					
28	Saya selalu merasa senang berangkat bekerja					
29	Saya merasa sering tidak bersemangat ditempat saya bekerja (-)					
30	Saya merasa pekerjaan saya menginspirasi diri saya dalam setiap aspek kehidupan saya					
31	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat saya bekerja					
32	Saya menganggap sungguh sulit mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang mengerjakannya					
33	Saya merasa kesulitan berkonsentrasi ketika saya sedang sakit (-)					
34	Saya merasa waktu berjalan tak terasa ketika saya sedang bekerja					
35	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat saya bekerja					

## B. Instrumen Variabel Kepribadian

1. Instrumen terdiri dari 40 (empat puluh) butir pernyataan. Hasil uji coba terdapat 36 (tiga puluh enam) butir pernyataan valid dan 4 (empat) butir pernyataan tidak valid (*drop*), yaitu butir nomor 8, 27, 28, dan 31. Dihitung dengan rumus korelasi Product Moment Pearson pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan  $r_{tabel} = 0,361$ .
2. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien reliabilitas 0,967 (sangat tinggi)

### Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepribadian

No	Indikator	Sebelum Uji Coba			Setelah Uji Coba		
		(+)	(-)	Jml	(+)	(-)	Jml
1.	extraversion	1,2,4,5,6,7,8	3	8	1,2,3,4,5,6,7		7
2.	conscientiousness	9,10,11,12,13,14,15	16	8	8,9,10,11,12,13,14,15		8
3.	Emotional stability	17,18,20,21,22,23,24	19	8	16,17,18,19,20,21,22,23		8
4.	Agreeableness	25,26,27,28,30,31,32	29	8	24,25,26,27,28		5
5.	Openess to experience	33,34,35,36,37,39,40	38	8	33,34,35,36,37,39,40		8
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>)

No. Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
No. res	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
JMI	123	125	124	123	123	122	123	124	125	124
24	509	527	518	518	509	503	515	524	533	522
25	20804	21160	20994	20824	20840	20690	20903	20928	21237	21045
r. tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r. hitung	0,597	0,633	0,685	0,535	0,83	0,828	0,783	0,231	0,725	0,726
Ket	Valid	valid	valid	valid	valid	Valid	valid	tdk	Valid	Valid
varian	0,157	0,206	0,182	0,29	0,157	0,196	0,357	0,382	0,406	0,316
30	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
Jml	125	124	124	124	124	122	124	125	128	131
	529	520	520	520	520	514	520	527	552	579
	21201	21032	21045	21045	21045	20770	21045	21195	21662	22189
r. tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r. hitung	0,728	0,758	0,818	0,818	0,818	0,709	0,818	0,808	0,635	0,687
Ket	Valid	valid	Valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Valid
Varian	0,272	0,249	0,249	0,249	0,249	0,596	0,249	0,206	0,196	0,232

No.res	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
9	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3
10	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
14	2	4	4	2	2	4	5	4	2	5
15	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5
21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
22	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3
23	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
24	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3
25	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3
26	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2
29	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3
30	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3
Jml	124	125	130	131	126	133	134	132	122	115
	530	535	576	585	548	599	608	588	514	461
	21055	21197	22062	22221	21443	22522	22616	22277	20770	19493
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,564	0,54	0,653	0,614	0,691	0,578	0,275	0,304	0,709	0,393
Ket	Valid	valid	valid	valid	valid	valid	Tdk	tdk	valid	Valid
Varian	0,582	0,472	0,422	0,432	0,627	0,312	0,316	0,24	0,596	0,672

<b>No.res</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

1	2	5	5	5	3	5	4	4	4	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4
15	5	5	4	4	4	2	4	3	3	2
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
22	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
25	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Jml	124	131	127	125	133	131	131	128	128	131
	522	579	551	535	599	585	583	562	562	585
	20940	22189	21583	21197	22522	22220	22176	21772	21772	22220
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,302	0,687	0,724	0,54	0,578	0,61	0,499	0,729	0,729	0,61
Ket	Tdk	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Valid	Valid
Varian	0,316	0,232	0,446	0,472	0,312	0,432	0,366	0,529	0,529	0,432

### Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

#### Butir Instrumen Penelitian Variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>)



Nomor Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan	
			Valid	Drop
1	0,597	0,361	Valid	
2	0,633	0,361	Valid	
3	0,685	0,361	Valid	
4	0,535	0,361	Valid	
5	0,82	0,361	Valid	
6	0,828	0,361	Valid	
7	0,783	0,361	Valid	
8	0,231	0,361		Drop
9	0,725	0,361	Valid	
10	0,726	0,361	Valid	
11	0,728	0,361	Valid	
12	0,758	0,361	Valid	
13	0,818	0,361	Valid	
14	0,818	0,361	Valid	
15	0,818	0,361	Valid	
16	0,709	0,361	Valid	
17	0,818	0,361	Valid	
18	0,808	0,361	Valid	
19	0,635	0,361	Valid	
20	0,687	0,361	Valid	
21	0,564	0,361	Valid	
22	0,54	0,361	Valid	
23	0,653	0,361	Valid	
24	0,614	0,361	Valid	
25	0,691	0,361	Valid	
26	0,578	0,361	Valid	
27	0,275	0,361		Drop
28	0,304	0,361		Drop
29	0,709	0,361	Valid	
30	0,393	0,361	Valid	
31	0,302	0,361		Drop
32	0,687	0,361	Valid	
33	0,724	0,361	Valid	
34	0,54	0,361	Valid	
35	0,578	0,361	Valid	
36	0,61	0,361	Valid	
37	0,449	0,361	Valid	
38	0,729	0,361	Valid	
39	0,79	0,361	Valid	
40	0,61	0,361	Valid	
<b>Jumlah</b>			36	4

Contoh Perhitungan Validitas Butir No. 1

Pada Variabel Kepribadian ( $X_1$ )

Resp.	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	4	168	672	16	28224
2	4	183	732	16	33489
3	5	198	990	25	39204
4	4	198	792	16	39204
5	4	169	676	16	28561
6	4	158	632	16	24964
7	4	160	640	16	25600
8	4	168	672	16	28224
9	4	169	676	16	28561
10	4	169	676	16	28561
11	4	166	664	16	27556
12	4	161	644	16	25921
13	4	186	744	16	34596
14	4	141	564	16	19881
15	5	159	795	25	25281
16	5	194	970	25	37636
17	4	156	624	16	24336
18	4	165	660	16	27225
19	4	162	648	16	26244
20	4	176	704	16	30976
21	3	139	417	9	19321
22	4	170	680	16	28900
23	4	169	676	16	28561
24	4	166	664	16	27556
25	4	162	648	16	26244
26	4	161	644	16	25921
27	5	197	985	25	38809
28	4	159	636	16	25281
29	4	169	676	16	28561
30	4	150	600	16	22500
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>5048</b>	<b>20.801</b>	<b>509</b>	<b>855898</b>

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{30 \times 20.801 - 123 \times 5048}{\sqrt{(30 \times 509 - (123)^2)(30 \times 855898 - (5048)^2)}} \\
 r_{xy} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{614.030 - 20.904}{\sqrt{141 \times 194636}} \\
 &= \frac{3126}{\sqrt{27443676}} \\
 &= \frac{3126}{5238,67121} \\
 &= 0,597
 \end{aligned}$$

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Artinya jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,361$ , maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya bila  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir instrumen dianggap tidak valid dan selanjutnya dibuang atau tidak digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, untuk butir nomor 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,597. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, maka butir nomor 1 dikatakan valid.

### Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepribadian ( $X_i$ )

Untuk keperluan pengujian reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Untuk maksud tersebut, maka besaran-besaran yang perlu diketahui adalah sebagai berikut:

1.  $\sum \sigma_b$  (jumlah varians butir)

Varians butir dapat dihitung dengan rumus:

$$s_b^2 = \frac{\sum X^2}{n} - \left( \frac{\sum X}{n} \right)^2$$

2.  $\sum \sigma_t$  (variens total)

Varians total dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sama dengan varians butir, tetapi nilai X adalah nilai total butir.

Selanjutnya dilakukan perhitungan varians total dan reliabilitas butir setelah dikurangi dengan butir yang gugur.

**Contoh Perhitungan Varian Butir Pada Salah Satu Butir (No. 1)****Variabel Kepribadian ( $X_i$ )**

<b>Resp.</b>	<b>X</b>	<b>X<sup>2</sup></b>
1	4	16
2	4	16
3	5	25
4	4	16
5	4	16
6	4	16
7	4	16
8	4	16
9	4	16
10	4	16
11	4	16
12	4	16
13	4	16
14	4	16
15	5	25
16	5	25
17	4	16
18	4	16
19	4	16
20	4	16
21	3	9
22	4	16
23	4	16
24	4	16
25	4	16
26	4	16
27	5	25
28	4	16
29	4	16
30	4	16
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>509</b>

Varians butir dapat dihitung dengan rumus:

$$s_b^2 = \frac{\sum X^2}{n} - \left( \frac{\sum X}{n} \right)^2$$

Dengan demikian varians butir nomor 1 adalah:

$$\begin{aligned} s_b^2 &= \frac{509}{30} - \left( \frac{123}{30} \right)^2 \\ &= 16,97 - 16,81 \\ &= 0,16 \end{aligned}$$

Dengan melakukan perhitungan yang sama pada setiap butir, maka diperoleh jumlah varians butir = 14,13 Setelah dikurangi jumlah varians butir yang gugur, maka jumlah varians butir sebesar 12,876.

Data Varians Butir Instrumen Variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>)

No. Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4		5	4
2	4	4	4	4	4	4	4		4	4
3	5	5	5	5	5	5	5		5	5
4	4	5	5	5	5	5	5		5	5
5	4	4	4	4	4	4	5		5	5
6	4	4	4	4	4	4	4		4	4
7	4	4	4	4	4	4	4		4	4
8	4	4	4	4	4	4	4		4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
JML	123	125	124	123	123	122	123	4	125	124
25	509	527	518	513	509	502	515	4	533	522
26	20801	21160	20994	20824	20840	20690	20903	4	21237	21045
r. tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	4	0,361	0,361
r. hitung	0,597	0,633	0,685	0,535	0,82	0,828	0,783	4	0,725	0,726
Ket	Valid	valid	valid	Valid	Valid	valid	valid	4	Valid	Valid
varian	0,157 <sup>3</sup>	0,206 <sup>3</sup>	0,182 <sup>3</sup>	0,29 <sup>3</sup>	0,157 <sup>3</sup>	0,196 <sup>4</sup>	0,357 <sup>3</sup>	4	0,406 <sup>4</sup>	0,316 <sup>4</sup>
Jml	125	124	124	124	124	122	124	125	128	131
	529	520	520	520	520	514	520	527	552	579
	21201	21032	21045	21045	21045	20770	21045	21195	21662	22189
r. tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r. hitung	0,728	0,758	0,818	0,818	0,818	0,709	0,818	0,808	0,635	0,687
Ket	Valid	valid	Valid	valid	valid	Valid	Valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,272	0,249	0,249	0,249	0,249	0,596	0,249	0,206	0,196	0,232

No.res	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	3	5	3	3			5	5
2	5	5	5	5	5	5			5	5
3	5	5	5	5	5	5			5	5
4	5	5	5	5	5	5			5	5
5	4	4	4	4	4	4			4	4
6	4	4	4	4	4	4			4	4
7	4	4	4	4	4	4			4	4
8	4	4	5	4	4	5			4	4
9	4	3	5	5	5	5			4	3
10	4	3	5	5	5	5			4	3
11	4	5	4	4	4	4			4	4
12	4	4	4	4	4	4			4	4
13	5	5	5	5	5	5			5	5
14	2	4	4	2	2	4			2	5
15	4	4	3	5	3	4			4	3
16	5	5	5	4	5	5			5	4
17	4	4	4	4	4	4			2	3
18	5	5	4	4	4	4			4	4
19	4	4	4	4	4	4			4	4
20	2	5	4	5	4	4			5	5
21	4	4	3	4	3	4			4	4
22	5	4	5	5	4	5			4	3
23	4	3	5	5	5	5			4	4
24	4	4	5	4	5	5			3	3
25	3	4	4	4	5	5			3	3
26	4	4	4	4	3	4			4	3
27	5	5	5	5	5	5			5	4
28	4	4	4	4	4	4			4	2
29	4	3	5	5	5	5			4	3
30	4	3	4	4	4	4			4	3
Jml	124	125	130	131	126	133			122	115
	530	535	576	585	548	599			514	461
	21055	21197	22062	22221	21443	22522			20770	19493
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			0,361	0,361
r.hitung	0,564	0,54	0,653	0,614	0,691	0,578			0,709	0,393
Ket	Valid	valid	valid	valid	Valid	valid			Valid	Valid
Varian	0,582	0,472	0,422	0,432	0,627	0,312			0,596	0,672



<b>No.res</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

1		5	5	5	3	5	4	4	4	5
2		5	5	5	5	5	5	5	5	5
3		5	5	5	5	5	5	5	5	5
4		5	5	5	5	5	5	5	5	5
5		4	4	4	4	4	4	4	4	4
6		4	4	4	4	4	4	4	4	4
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4
8		5	4	4	5	4	4	4	4	4
9		4	4	3	5	5	5	5	5	5
10		4	4	3	5	5	5	5	5	5
11		4	4	5	4	4	4	4	4	4
12		4	4	4	4	4	4	4	4	4
13		5	5	5	5	5	4	5	5	5
14		4	2	4	4	4	4	2	2	4
15		5	4	4	4	2	4	3	3	2
16		5	5	5	5	5	5	5	5	5
17		4	4	4	4	4	4	4	4	4
18		4	5	5	4	4	5	4	4	4
19		4	4	4	4	4	4	4	4	4
20		5	5	5	4	5	4	4	4	5
21		4	4	4	4	4	3	3	3	4
22		5	5	4	5	5	5	4	4	5
23		4	4	3	5	5	5	5	5	5
24		4	4	4	5	4	5	5	5	4
25		4	3	4	5	4	5	5	5	4
26		4	4	4	4	4	5	4	4	4
27		5	5	5	5	5	4	5	5	5
28		4	4	4	4	4	4	4	4	4
29		4	4	3	5	5	5	5	5	5
30		4	4	3	4	4	3	4	4	4
Jml		131	127	125	133	131	131	128	128	131
		579	551	535	599	585	583	562	562	585
		22189	21583	21197	22522	22220	22176	21772	21772	22220
r.tabel		0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung		0,687	0,724	0,54	0,578	0,61	0,499	0,729	0,729	0,61
Ket		valid	valid	Valid	valid	valid	valid	valid	Valid	Valid
Varian		0,232	0,446	0,472	0,312	0,432	0,366	0,529	0,529	0,432

**Perhitungan Varian Total Variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>)**

<b>Resp.</b>	<b>Y</b>	<b>Y<sup>2</sup></b>
1	168	28224
2	183	33489
3	198	39204
4	198	39204
5	169	28561
6	158	24964
7	160	25600
8	168	28224
9	169	28561
10	169	28561
11	166	27556
12	161	25921
13	186	34596
14	141	19881
15	159	25281
16	194	37636
17	156	24336
18	165	27225
19	162	26244
20	176	30976
21	139	19321
22	170	28900
23	169	28561
24	166	27556
25	162	26244
26	161	25921
27	197	38809
28	159	25281
29	169	28561
30	150	22500
<b>Jumlah</b>	<b>5048</b>	<b>855898</b>

Varians total dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sama dengan varians butir, tetapi nilai X adalah nilai total butir. Dengan demikian varians total adalah:

$$\begin{aligned}
 s_{tot}^2 &= \frac{855.898}{30} - \left( \frac{5.048}{30} \right)^2 \\
 &= 28529,933 - 28313,671 \\
 &= 216,262
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu reliabilitas tes untuk variabel ini adalah:

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_{tot}^2} \right) \\
 r_{11} &= \left( \frac{30}{30-1} \right) \left( 1 - \frac{14,13}{216,262} \right) \\
 &= \left( \frac{30}{29} \right) (1 - 0,0653374) \\
 &= 1,034 \times 0,9346626 \\
 &= 0,967
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh nilai  $r_{11}$  sebesar 0,9619. Karena  $r_{11}$  mendekati 1, maka tingkat reliabilitas instrumen kepribadian sangat tinggi.

**INSTRUMEN VARIABEL Kepribadian (X<sub>1</sub>)**

**SETELAH UJI COBA**

**(Diisi oleh Dosen)**

Status Responden : .....

Nama Dosen : .....

Unit Kerja : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat setuju (Jika guru sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan)

S : Setuju (Jika guru setuju dengan pernyataan yang diajukan)

R : Ragu-ragu (Jika guru ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan)

TS : Tidak setuju (Jika guru tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan)

STS : Sangat tidak setuju (Jika guru sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan			
		SS	St	RR	TS
1	Saya terbiasa bahwa saya seorang pekerja keras				
2	Saya terbiasa bekerja terlalu keras, sehingga lupa waktu				
3	Saya memandang diri saya sudah rajin bekerja, tapi pekerjaan saya tidak dihargai oleh atasan saya (-)				
4	Saya terbiasa cenderung bekerja secara teratur sesuai dengan SOP				
5	Saya terbiasa bekerja secara teratur				
6	Saya memandang diri saya adalah pekerja yang gigih				
7	Saya mengutamakan datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai				
8	Saya memandang diri saya orang yang mudah dalam bergaul				
9	Saya memiliki kemampuan bergaul saya sudah baik, ini terbukti teman saya yang banyak				
10	Saya terbiasa termasuk orang yang suka berteman				
11	Saya memandang hidup ini tidak lepas dari bantuan orang lain, makanya saya suka berteman				
12	Saya terbiasa bersikap tegas dalam segala hal, terutama dalam menentukan sikap				
13	Saya terbiasa tegas apabila peraturan yayasan membatasi diri saya				
14	Saya memandang diri saya selalu memiliki minat terhadap l-hal yang baru				
15	Saya mengutamakan minat terhadap hal-hal yang baru, Tetapi atasan tidak mendukung (-)				
16	Saya mengutamakan diri saya mudah bekerjasama dengan orang lain				
17	Saya memandang pekerjaan saya akan lebih baik jika saya bekerjasama dengan orang lain				
18	Saya menganggap tingkat kerjasama saya kurang baik dengan orang lain				

	(-)				
19	Saya menganggap Dengan tingkat kerjasama yang baik dengan orang lain, saya merasa tugas saya cepat selesai				
20	Saya memiliki jiwa kegotong royongan saya tinggi dengan sesama teman				
21	Saya menganggap Dengan bekerja secara gotong royong pekerjaan saya semakin cepat selesai.				
22	Saya mengutamakan selalu menjaga kehangatan suasana di kantor.				
23	Saya menganggap Kehangatan dikampus akan terjaga dengan saling bekerja sama dan saling menghargai.				
24	Saya memandang mampu menjaga stabilitas emosi saya dengan baik				
25	Saya memandang Mampu menjaga stabilitas emosi dengan baik, membuat saya belajar untuk lebih bersabar.				
26	Saya mengalami susah untuk fokus dalam bekerja, jika atasan saya marah tanpa sebabnya. (-)				
27	Saya terbiasa percaya diri dengan kemampuan saya.				
28	Saya menganggap lebih percaya diri jika sebelum bekerja saya berdoa terlebih dahulu.				
29	Saya memandang untuk menjadi terorganisir dalam bekerja membuat pekerjaan saya lebih cepat dan rapi				
30	Saya terbiasa bekerja cenderung terorganisir dengan baik				
31	Saya memandang diri saya dapat diandalkan oleh atasan dalam segala hal				
32	Saya memandang diri saya dapat diandalkan oleh teman sejawat saya.				
33	Saya terbiasa menunjukkan disiplin diri saya dengan datang tepat waktu				
34	Saya terbiasa menunjukkan disiplin diri saya dengan baik, tapi atasan selalu menganggap saya tidak disiplin. (-)				
35	Saya memandang bertindak patuh terhadap peraturan kantor membuat saya lebih diperhatikan oleh atasan				
36	Saya mengutamakan Bekerja dengan baik dan loyalitas kita yang tinggi terhadap pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan prestasi yang baik dari yayasan.				

### C. Instrumen Variabel Efikasi Diri

1. Instrumen terdiri dari 40 (empat puluh) butir pernyataan. Hasil uji coba terdapat 35 (tiga puluh lima) butir pernyataan valid dan 5 (lima) butir pernyataan tidak valid (*drop*), yaitu butir nomor 4, 13, 22, 30 dan 31. Dihitung dengan rumus korelasi Product Moment Pearson pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ .
2. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien reliabilitas 0,9611 (sangat tinggi)

**Kisi-kisi Instrumen Variabel Efikasi Diri**

No	Indikator	Sebelum Uji Coba			Setelah Uji Coba		
		(+)	(-)	Jml	(+)	(-)	Jml
1.	Magnitude	1,2,3,5,6,7,8,9,10 ,11,12,13,14	4	14	1, 2, 3,4,5,6,7,8,9, 10,11,12		12
2.	Strength	15,16,17,18,19,2 0,22,23,24,25,27, 28,29,30	21,26	16	13,14,15,16,1 7,18,19,20,21 , 23,24,25,26		14
3.	Generality	31,32,33,34,36,3 8,39,40	35,37	10	27,28,29,30,3 132,33,34,35		9
	<b>Jumlah</b>	35	5	40	<b>35</b>		<b>35</b>

**Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)**

No.res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3
15	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3
19	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
21	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
Jml	123	132	124	135	123	122	123	122	125	124
	509	590	518	617	509	502	515	508	533	522
	20972	22502	21170	22966	21009	20860	21073	20801	21409	21215
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,5864	0,4306	0,6993	0,2356	0,806	0,8311	0,786	0,3642	0,7241	0,7194
Ket	Valid	Valid	valid	Tdk	valid	valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,1567	0,3067	0,1822	0,3167	0,157	0,1956	0,357	0,3956	0,4056	0,3156



<b>No.res</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
21	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4
Jml	125	124	138	124	124	122	124	125	128	131
	529	520	642	520	520	514	520	527	552	579
	21375	21205	23483	21216	21216	20936	21216	21365	21839	22371
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,7309	0,763	0,3085	0,815	0,8147	0,707	0,8147	0,7894	0,623	0,6833
Ket	Valid	valid	tdk	valid	Valid	Valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,2722	0,2489	0,24	0,249	0,2489	0,596	0,2489	0,2056	0,196	0,2322

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5



3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4
15	5	5	4	4	4	2	4	3	3	2
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
22	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
25	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Jml	124	131	127	125	133	131	131	128	128	131
	522	579	551	535	599	585	583	562	562	585
	21115	22371	21760	21369	22708	22403	22365	21947	21947	22403
R.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,3016	0,6833	0,732	0,5345	0,5792	0,6151	0,5213	0,7274	0,7274	0,6151
Ket	tdk	Valid	valid	Valid	valid	Valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,3156	0,2322	0,446	0,4722	0,3122	0,4322	0,3656	0,5289	0,5289	0,4322

### Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

#### Butir Instrumen Penelitian Variabel Efikasi Diri (X<sub>3</sub>)

Nomor Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan	
			Valid	Drop
1	0,5864	0,361	Valid	
2	0,4306	0,361	Valid	
3	0,6993	0,361	Valid	
4	0,2356	0,361		Drop
5	0,806	0,361	Valid	
6	0,8311	0,361	Valid	
7	0,786	0,361	Valid	
8	0,3642	0,361	Valid	
9	0,7241	0,361	Valid	
10	0,7309	0,361	Valid	
11	0,763	0,361	Valid	
12	0,3085	0,361	Valid	
13	0,8147	0,361		Drop
14	0,707	0,361	Valid	
15	0,8147	0,361	Valid	
16	0,707	0,361	Valid	
17	0,8147	0,361	Valid	
18	0,7894	0,361	Valid	
19	0,623	0,361	Valid	
20	0,6833	0,361	Valid	
21	0,5635	0,361	Valid	
22	0,334	0,361		Drop
23	0,6465	0,361	Valid	
24	0,629	0,361	Valid	
25	0,684	0,361	Valid	
26	0,5792	0,361	Valid	
27	0,3864	0,361	Valid	
28	0,4585	0,361	Valid	
29	0,7073	0,361	Valid	
30	0,2134	0,361		Drop
31	0,3016	0,361		Drop
32	0,6833	0,361	Valid	
33	0,732	0,361	Valid	
34	0,5345	0,361	Valid	
35	0,5792	0,361	Valid	
36	0,6151	0,361	Valid	
37	0,5213	0,361	Valid	
38	0,7274	0,361	Valid	
39	0,7274	0,361	Valid	
40	0,6151	0,361	Valid	
<b>Jumlah</b>			35	5

**Contoh Perhitungan Validitas Butir No. 1**

**Pada Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ )**

<b>Resp.</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>XY</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>
1	4	169	676	16	28561
2	4	183	732	16	33489
3	5	198	990	25	39204
4	4	198	792	16	39204
5	4	170	680	16	28900
6	4	159	636	16	25281
7	4	161	644	16	25921
8	4	169	676	16	28561
9	4	169	676	16	28561
10	4	170	680	16	28900
11	4	167	668	16	27889
12	4	163	652	16	26569
13	4	186	744	16	34596
14	4	142	568	16	20164
15	5	161	805	25	25921
16	5	195	975	25	38025
17	4	159	636	16	25281
18	4	167	668	16	27889
19	4	163	652	16	26569
20	4	178	712	16	31684
21	3	143	429	9	20449
22	4	173	692	16	29929
23	4	171	684	16	29241
24	4	166	664	16	27556
25	4	164	656	16	26896
26	4	165	660	16	27225
27	5	197	985	25	38809
28	4	162	648	16	26244
29	4	174	696	16	30276
30	4	149	596	16	22201
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>5.091</b>	<b>20.972</b>	<b>509</b>	<b>869.995</b>

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \\
 r_{xy} &= \frac{30 \times 20.972 - 123 \times 5.091}{\sqrt{[30 \times 509 - (123)^2][30 \times 869.995 - (5.091)^2]}} \\
 &= \frac{629.160 - 626.193}{\sqrt{(15.270 - 15129)(26099850 - 25918281)}} \\
 &= \frac{2967}{\sqrt{141 \times 181569}} \\
 &= \frac{2967}{\sqrt{25601229}} \\
 &= \frac{2967}{5059,7657} \\
 &= 0,5864
 \end{aligned}$$

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Artinya jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,361$ , maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya bila  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir instrumen dianggap tidak valid dan selanjutnya dibuang atau tidak digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, untuk butir nomor 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,5864. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, maka butir nomor 1 dikatakan valid.

### Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ )

Untuk keperluan pengujian reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach ( $\alpha$ ).

Untuk maksud tersebut, maka besaran-besaran yang perlu diketahui adalah sebagai berikut:

1.  $\Sigma\sigma_b$  (jumlah varians butir)

Varians butir dapat dihitung dengan rumus:

$$s_b^2 = \frac{\Sigma X^2}{n} - \left( \frac{\Sigma X}{n} \right)^2$$

2.  $\Sigma\sigma_t$  (variens total)

Varians total dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sama dengan varians butir, tetapi nilai X adalah nilai total butir.

Selanjutnya dilakukan perhitungan varians total dan reliabilitas butir setelah dikurangi dengan butir yang gugur.



**Contoh Perhitungan Varian Butir Pada Salah Satu Butir (No. 1)****Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ )**

<b>Resp.</b>	<b>X</b>	<b>X<sup>2</sup></b>
1	4	16
2	4	16
3	5	25
4	4	16
5	4	16
6	4	16
7	4	16
8	4	16
9	4	16
10	4	16
11	4	16
12	4	16
13	4	16
14	4	16
15	5	25
16	5	25
17	4	16
18	4	16
19	4	16
20	4	16
21	3	9
22	4	16
23	4	16
24	4	16
25	4	16
26	4	16
27	5	25
28	4	16
29	4	16
30	4	16
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>509</b>

Varians butir dapat dihitung dengan rumus:

$$s_b^2 = \frac{\sum X^2}{n} - \left( \frac{\sum X}{n} \right)^2$$

Dengan demikian varians butir nomor 1 adalah:

$$\begin{aligned} s_b^2 &= \frac{509}{30} - \left( \frac{123}{30} \right)^2 \\ &= 16,97 - 16,81 \\ &= 0,16 \end{aligned}$$

Dengan melakukan perhitungan yang sama pada setiap butir, maka diperoleh jumlah varians butir = 14,306. Setelah dikurangi jumlah varians butir yang gugur, maka jumlah varians butir sebesar 12,3515.

Data Varians Butir Instrumen Variabel Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)

No.res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4		4	4	4	4	5	4
2	4	4	4		4	4	4	5	4	4
3	5	5	5		5	5	5	5	5	5
4	4	5	5		5	5	5	4	5	5
5	4	4	4		4	4	5	4	5	5
6	4	4	4		4	4	4	2	4	4
7	4	4	4		4	4	4	4	4	4
8	4	4	4		4	4	4	4	4	4
9	4	4	4		4	4	4	4	4	4
10	4	4	4		4	4	4	4	4	4
11	4	4	4		4	4	4	5	5	5
12	4	5	4		4	4	4	5	4	4
13	4	4	4		4	4	4	4	4	4
14	4	4	4		4	4	2	4	2	3
15	5	5	4		4	4	4	4	4	4
16	5	5	5		5	5	5	4	5	5
17	4	5	4		4	4	4	4	4	4
18	4	5	5		4	4	4	3	4	3
19	4	4	4		4	4	4	5	4	4
20	4	5	4		4	4	5	4	5	5
21	3	3	4		3	3	3	4	3	3
22	4	4	4		4	4	4	4	4	4
23	4	4	4		4	4	4	4	4	4
24	4	4	4		4	4	4	4	4	4
25	4	5	4		4	4	4	4	4	4
26	4	5	4		4	4	4	4	4	4
27	5	5	5		5	5	5	5	5	5
28	4	5	4		4	4	4	4	4	4
29	4	5	4		4	4	4	4	4	4
30	4	4	3		4	3	4	3	4	4
Jml	123	132	124		123	122	123	122	125	124
	509	590	518		509	502	515	508	533	522
	20972	22502	21170		21009	20860	21073	20801	21409	21215
r.tabel	0,361	0,361	0,361		0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,5864	0,4306	0,6993		0,806	0,8311	0,786	0,3642	0,7241	0,7194
Ket	Valid	Valid	valid		valid	valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,1567	0,3067	0,1822		0,157	0,1956	0,357	0,3956	0,4056	0,3156
<b>No.res</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

1	4	4		4	4	5	4	4	5	5
2	4	4		4	4	5	4	4	5	5
3	5	5		5	5	5	5	5	4	5
4	5	5		5	5	5	5	5	5	5
5	5	4		5	5	4	5	5	4	4
6	4	4		4	4	4	4	4	4	4
7	4	4		4	4	4	4	4	4	4
8	4	4		4	4	4	4	4	5	5
9	4	4		4	4	4	4	4	4	4
10	4	4		4	4	4	4	4	4	4
11	4	5		4	4	4	4	4	4	4
12	4	4		4	4	4	4	4	4	4
13	5	4		5	5	5	5	5	5	5
14	4	4		4	4	2	4	4	4	4
15	4	4		4	4	4	4	4	4	5
16	5	5		5	5	5	5	5	5	5
17	5	4		4	4	2	4	4	4	4
18	4	4		4	4	4	4	4	4	4
19	4	4		4	4	4	4	4	4	4
20	4	5		4	4	5	4	4	5	5
21	3	3		3	3	4	3	3	4	4
22	4	4		4	4	4	4	4	4	5
23	4	4		4	4	4	4	4	4	4
24	4	4		4	4	3	4	4	4	4
25	4	4		4	4	3	4	4	4	4
26	4	4		4	4	4	4	4	4	4

27	5	5		5	5	5	5	5	5	5
28	4	4		4	4	4	4	4	4	4
29	4	4		4	4	4	4	4	4	4
30	3	3		3	3	4	3	4	4	4
Jml	125	124		124	124	122	124	125	128	131
	529	520		520	520	514	520	527	552	579
	21375	21205		21216	21216	20936	21216	21365	21839	22371
r.tabel	0,361	0,361		0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,7309	0,763		0,815	0,8147	0,707	0,8147	0,7894	0,623	0,6833
Ket	Valid	valid		valid	Valid	Valid	Valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,2722	0,2489		0,249	0,2489	0,596	0,2489	0,2056	0,196	0,2322

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5		3	5	3	3	4	4	5	
2	5		5	5	5	5	5	5	5	
3	5		5	5	5	5	5	5	5	
4	5		5	5	5	5	5	5	5	
5	4		4	4	4	4	4	4	4	
6	4		4	4	4	4	4	4	4	
7	4		4	4	4	4	4	4	4	
8	4		5	4	4	5	5	4	4	
9	4		5	5	5	5	5	5	4	
10	4		5	5	5	5	5	5	4	
11	4		4	4	4	4	4	4	4	
12	4		4	4	4	4	4	4	4	
13	5		5	5	5	5	4	4	5	
14	2		4	2	2	4	5	4	2	
15	4		3	5	3	4	5	4	4	
16	5		5	4	5	5	4	5	5	
17	4		4	4	4	4	4	4	2	
18	5		4	4	4	4	5	4	4	
19	4		4	4	4	4	4	4	4	
20	2		4	5	4	4	4	4	5	
21	4		3	4	3	4	3	4	4	

22	5		5	5	4	5	4	4	4	
23	4		5	5	5	5	5	5	4	
24	4		5	4	5	5	5	5	3	
25	3		4	4	5	5	5	4	3	
26	4		4	4	3	4	4	5	4	
27	5		5	5	5	5	5	4	5	
28	4		4	4	4	4	4	5	4	
29	4		5	5	5	5	5	5	4	
30	4		4	4	4	4	3	3	4	
Jml	124		130	131	126	133	132	130	122	
	530		576	585	548	599	592	572	514	
	21226		22240	22407	21613	22708	22501	22166	20936	
r.tabel	0,361		0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
r.hitung	0,5635		0,6465	0,629	0,684	0,5792	0,3864	0,4585	0,7073	
Ket	Valid		valid	Valid	Valid	Valid	valid	Valid	valid	
varian	0,5822		0,4222	0,432	0,627	0,3122	0,3733	0,2889	0,5956	

No.res	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1		5	5	5	3	5	4	4	4	5
2		5	5	5	5	5	5	5	5	5
3		5	5	5	5	5	5	5	5	5
4		5	5	5	5	5	5	5	5	5
5		4	4	4	4	4	4	4	4	4
6		4	4	4	4	4	4	4	4	4
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4
8		5	4	4	5	4	4	4	4	4
9		4	4	3	5	5	5	5	5	5
10		4	4	3	5	5	5	5	5	5
11		4	4	5	4	4	4	4	4	4
12		4	4	4	4	4	4	4	4	4
13		5	5	5	5	5	4	5	5	5
14		4	2	4	4	4	4	2	2	4
15		5	4	4	4	2	4	3	3	2
16		5	5	5	5	5	5	5	5	5
17		4	4	4	4	4	4	4	4	4
18		4	5	5	4	4	5	4	4	4
19		4	4	4	4	4	4	4	4	4
20		5	5	5	4	5	4	4	4	5
21		4	4	4	4	4	3	3	3	4
22		5	5	4	5	5	5	4	4	5

23		4	4	3	5	5	5	5	5	5
24		4	4	4	5	4	5	5	5	4
25		4	3	4	5	4	5	5	5	4
26		4	4	4	4	4	5	4	4	4
27		5	5	5	5	5	4	5	5	5
28		4	4	4	4	4	4	4	4	4
29		4	4	3	5	5	5	5	5	5
30		4	4	3	4	4	3	4	4	4
Jml		131	127	125	133	131	131	128	128	131
		579	551	535	599	585	583	562	562	585
		22371	21760	21369	22708	22403	22365	21947	21947	22403
R.tabel		0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung		0,6833	0,732	0,5345	0,5792	0,6151	0,5213	0,7274	0,7274	0,6151
Ket		Valid	Valid	Valid	valid	Valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian		0,2322	0,446	0,4722	0,3122	0,4322	0,3656	0,5289	0,5289	0,4322

**Perhitungan Varian Total Variabel Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)**

<b>Resp.</b>	<b>Y</b>	<b>Y<sup>2</sup></b>
1	169	28561
2	183	33489
3	198	39204
4	198	39204
5	170	28900
6	159	25281
7	161	25921
8	169	28561
9	169	28561
10	170	28900
11	167	27889
12	163	26569
13	186	34596
14	142	20164
15	161	25921
16	195	38025
17	159	25281
18	167	27889
19	163	26569
20	178	31684

21	143	20449
22	173	29929
23	171	29241
24	166	27556
25	164	26896
26	165	27225
27	197	38809
28	162	26244
29	174	30276
30	149	22201
<b>Jumlah</b>	<b>5.091</b>	<b>869.995</b>

Varians total dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sama dengan varians butir, tetapi nilai X adalah nilai total butir. Dengan demikian varians total adalah:

$$\begin{aligned}
 s_{tot}^2 &= \frac{869.995}{30} - \left( \frac{5.091}{30} \right)^2 \\
 &= 28999,833 - 28798,09 \\
 &= 201,743
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu reliabilitas tes untuk variabel ini adalah:

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_{tot}^2} \right) \\
 r_{11} &= \left( \frac{30}{30-1} \right) \left( 1 - \frac{14,306}{201,743} \right) \\
 &= \left( \frac{30}{29} \right) (1 - 0,070912) \\
 &= 1,034 \times 0,929088 \\
 &= 0,9611
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh nilai  $r_{11}$  sebesar 0,9611. Karena  $r_{11}$  mendekati 1, maka tingkat reliabilitas instrumen motivasi berprestasi sangat tinggi.





**INSTRUMEN VARIABEL Efikasi Diri (X<sub>3</sub>)  
SETELAH UJI COBA  
(Diisi oleh Dosen)**

Status Responden : .....

Nama Dosen : .....

Unit Kerja : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat setuju (Jika guru sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan)

S : Setuju (Jika guru setuju dengan pernyataan yang diajukan)

R : Ragu-ragu (Jika guru ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan)

TS : Tidak setuju (Jika guru tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan)

STS : Sangat tidak setuju (Jika guru sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SS	St	RR	TS	STS
1	Saya mampu instrumen yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja saya					
2	Saya yakin memahami prosedur kerja yang saya dapatkan sesuai dengan tingkat kesulitannya					
3	Saya yakin menyelesaikan pekerjaan yang mudah terlebih dahulu baru menyelesaikan pekerjaan yang dirasakan sangat sulit					
4	Saya bertekad tidak pernah menolak tugas yang diberikan atasan kepada saya					
5	Saya yakin tugas yang diberikan sudah sesuai dengan batas					
6	Saya yakin tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa					
7	Saya bertekad taat beribadah walaupun pekerjaan banyak menyita waktu saya					
8	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja					
9	Saya bertekad berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik					
10	Saya percaya Dalam bekerja saya menyukai pekerjaan yang menantang.					
11	Saya yakin menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja					
12	Saya percaya hal-hal baru dan menantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.					

13	Saya yakin tidak pernah mengalami masalah ketika bekerja					
14	Saya yakin tidak pernah mengalami kesulitan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan					
15	Saya yakin mengerti dengan tugas yang diberikan atasan kepada saya					
16	Saya yakin bahwa saya memiliki keterampilan yang sama atau melebihi daripada rekan kerja saya					
17	Saya bertekad menemukan alternatif terbaik disetiap kesulitan tugas yang diberikan atasan.					
18	Saya bertekad menyelesaikan tugas baik secara individu maupun team					
19	Saya yakin percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki (-)					
20	Saya berhasrat dengan pencapaian kinerja saya, yayasan akan memberikan reward kepada saya					
21	Saya yakin merasa puas dengan hasil kerja saya.					
22	Saya yakin Reward (penghargaan) yang saya peroleh adalah hasil dari usaha dan kerja keras saya sendiri.					
23	Saya yakin tidak pernah mendapatkan penghargaan dari tempat saya bekerja padahal setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu mencapai target yang diharapkan (-)					
24	Saya yakin mencari penyelesaian tugas yang belum bisa saya kerjakan					
25	Saya mampu bertahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan					
26	Saya mampu bertahan menyelesaikan tugas sulit disaat rekan kerja lain menyerah menyelesaikan tugas tersebut.					
27	Saya bertekad menggunakan pengalaman sebelumnya sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan					
28	Saya bertekad menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.					
29	Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.					
30	Saya bertekad menyadari kurang dalam hal pengalaman kerja (-)					
31	Saya yakin bahagia dengan dukungan keluarga dalam pengembangan karir saya.					
32	Saya yakin tidak menyukai dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak saling support antar rekan kerja (-)					
33	Saya percaya Suasana tempat kerja yang nyaman membuat saya betah bekerja.					
34	Saya percaya Yayasan memberikan bantuan ketika saya mengalami masalah					
35	Saya percaya Yayasan memberikan perhatian pada saya					

#### D. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

1. Instrumen terdiri dari 40 (empat puluh) butir pernyataan. Hasil uji coba terdapat 36 (tiga puluh enam) butir pernyataan valid dan 4 (empat) butir pernyataan tidak valid (*drop*), yaitu butir nomor 27,28,30 dan 31. Dihitung dengan rumus korelasi Product Moment Pearson pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ .
2. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien reliabilitas 0,972 (sangat tinggi)

#### Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sebelum Uji Coba			Setelah Uji Coba		
		(+)	(-)	Jml	(+)	(-)	Jml
1	Gaji/Upah yang diterima	1,2,3,4,5,7	6	7	1, 2, 3, 4,5,6,7		7
2	Kesempatan Promosi	8,9,10,11,13,14,15	12	8	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		8
3.	Hubungan antar Rekan	16,17,18,19,20,21,	22	7	16,17,18,19, 20, 21, 22		7
4	Supervisi Atasan	23,24,25,27,28,29,30, 31	26	9	23,24,25, 26,27		5
5.	Pekerjaan itu sendiri	32,34,35,36,37,38,39, 40	33	9	28,29,30,31,32,33,34,35,36		9
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>36</b>



25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
Jml	123	125	124	123	123	122	123	122	125	124	
	509	527	518	513	509	502	515	508	533	522	
	20819	21180	21011	20844	20856	20707	20919	20645	21253	21061	
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
r.hitung	0,608	0,652	0,689	0,552	0,82	0,834	0,784	0,3623	0,725	0,7262	
Ket	Valid	valid	valid	Valid	valid	valid	valid	Valid	valid	Valid	
Varian	0,157	0,206	0,182	0,29	0,157	0,196	0,357	0,3956	0,406	0,3156	
	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	
	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	



13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
14	2	4	4	2	2	4	5	4	2	5
15	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5
21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
22	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
23	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3
24	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3
25	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3
26	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2
29	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3
30	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
Jml	124	125	130	131	126	133	134	132	122	121
	530	535	576	585	548	599	608	588	514	507
	21072	21215	22076	22239	21454	22538	22632	22293	20784	20461
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,5674	0,546	0,6439	0,6177	0,6767	0,573	0,2688	0,298	0,7048	0,242
Ket	valid	valid	valid	Valid	valid	valid	tdk	Tdk	valid	Tdk
Varian	0,5822	0,4722	0,4222	0,4322	0,6267	0,3122	0,3156	0,24	0,5956	0,632
	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
1	2	5	5	5	3	5	4	4	4	5



2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4
15	5	5	4	4	4	2	4	3	3	2
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
22	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
25	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Jml	124	131	127	125	133	131	131	128	128	131
	522	579	551	535	599	585	583	562	562	585
	20958	22208	21600	21215	22538	22232	22195	21785	21785	22232
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,3092	0,6964	0,7263	0,546	0,573	0,5935	0,5062	0,7185	0,7185	0,5935
Ket	Tdk	valid	valid	Valid	valid	valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,3156	0,2322	0,4456	0,4722	0,3122	0,4322	0,3656	0,5289	0,5289	0,4322

### Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

#### Butir Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

Nomor Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan	
			Valid	Drop
1	0,608	0,361	Valid	
2	0,652	0,361	Valid	
3	0,689	0,361	Valid	
4	0,552	0,361	Valid	
5	0,82	0,361	Valid	
6	0,834	0,361	Valid	
7	0,784	0,361	Valid	
8	0,3623	0,361	Valid	
9	0,725	0,361	Valid	
10	0,7262	0,361	Valid	
11	0,737	0,361	Valid	
12	0,763	0,361	Valid	
13	0,8222	0,361	Valid	
14	0,8222	0,361	Valid	
15	0,8222	0,361	Valid	
16	0,7048	0,361	Valid	
17	0,8222	0,361	Valid	
18	0,8074	0,361	Valid	
19	0,6314	0,361	Valid	
20	0,6964	0,361	Valid	
21	0,5674	0,361	Valid	
22	0,546	0,361	Valid	
23	0,6439	0,361	Valid	
24	0,6177	0,361	Valid	
25	0,6767	0,361	Valid	
26	0,573	0,361	Valid	
27	0,2688	0,361		Drop
28	0,298	0,361		Drop
29	0,7048	0,361	Valid	
30	0,242	0,361		Drop
31	0,3092	0,361		Drop
32	0,6964	0,361	Valid	
33	0,7263	0,361	Valid	
34	0,546	0,361	Valid	
35	0,573	0,361	Valid	
36	0,5935	0,361	Valid	
37	0,5062	0,361	Valid	
38	0,7185	0,361	Valid	
39	0,7185	0,361	Valid	
40	0,5935	0,361	Valid	
<b>Jumlah</b>			36	4

**Contoh Perhitungan Validitas Butir No. 1**

**Pada Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

<b>Resp.</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>XY</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>
1	4	168	672	16	28224
2	4	183	732	16	33489
3	5	198	990	25	39204
4	4	198	792	16	39204
5	4	169	676	16	28561
6	4	158	632	16	24964
7	4	160	640	16	25600
8	4	168	672	16	28224
9	4	169	676	16	28561
10	4	169	676	16	28561
11	4	166	664	16	27556
12	4	161	644	16	25921
13	4	186	744	16	34596
14	4	141	564	16	19881
15	5	161	805	25	25921
16	5	194	970	25	37636
17	4	157	628	16	24649
18	4	165	660	16	27225
19	4	162	648	16	26244
20	4	176	704	16	30976
21	3	139	417	9	19321
22	4	171	684	16	29241
23	4	168	672	16	28224
24	4	166	664	16	27556
25	4	162	648	16	26244
26	4	163	652	16	26569
27	5	197	985	25	38809
28	4	159	636	16	25281
29	4	169	676	16	28561
30	4	149	596	16	22201
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>5.052</b>	<b>20.819</b>	<b>509</b>	<b>857.204</b>

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \\
 r_{xy} &= \frac{30 \times 20.819 - 123 \times 5.052}{\sqrt{[30 \times 509 - (123)^2][30 \times 857.204 - (5.052)^2]}} \\
 &= \frac{624.570 - 621396}{\sqrt{(15270 - 15129)(25716120 - 25522704)}} \\
 &= \frac{3174}{\sqrt{141 \times 193416}} \\
 &= \frac{3174}{\sqrt{27271656}} \\
 &= \frac{3174}{5222,2271} \\
 &= 0,608
 \end{aligned}$$

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Artinya jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,361$ , maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya bila  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir instrumen dianggap tidak valid dan selanjutnya dibuang atau tidak digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, untuk butir nomor 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,608. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, maka butir nomor 1 dikatakan valid.

### Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

Untuk keperluan pengujian reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach ( $\alpha$ ).

Untuk maksud tersebut, maka besaran-besaran yang perlu diketahui adalah sebagai berikut:

1.  $\Sigma\sigma_b$  (jumlah varians butir)

Varians butir dapat dihitung dengan rumus:

$$s_b^2 = \frac{\Sigma X^2}{n} - \left( \frac{\Sigma X}{n} \right)^2$$

2.  $\Sigma\sigma_t$  (varians total)

Varians total dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sama dengan varians butir, tetapi nilai X adalah nilai total butir.

Selanjutnya dilakukan perhitungan varians total dan reliabilitas butir setelah dikurangi dengan butir yang gugur.

**Contoh Perhitungan Varian Butir Pada Salah Satu Butir (No. 1)****Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

<b>Resp.</b>	<b>X</b>	<b>X<sup>2</sup></b>
1	4	16
2	4	16
3	5	25
4	4	16
5	4	16
6	4	16
7	4	16
8	4	16
9	4	16
10	4	16
11	4	16
12	4	16
13	4	16
14	4	16
15	5	25
16	5	25
17	4	16
18	4	16
19	4	16
20	4	16
21	3	9
22	4	16
23	4	16
24	4	16
25	4	16
26	4	16
27	5	25
28	4	16
29	4	16
30	4	16
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>509</b>

Varians butir dapat dihitung dengan rumus:

$$s_b^2 = \frac{\sum X^2}{n} - \left( \frac{\sum X}{n} \right)^2$$

Dengan demikian varians butir nomor 1 adalah:

$$\begin{aligned} s_b^2 &= \frac{509}{30} - \left( \frac{123}{30} \right)^2 \\ &= 16,97 - 16,81 \\ &= 0,16 \end{aligned}$$

Dengan melakukan perhitungan yang sama pada setiap butir, maka diperoleh jumlah varians butir = 14,1. Setelah dikurangi jumlah varians butir yang gugur, maka jumlah varians butir sebesar 12,5968.





25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
Jml	123	125	124	123	123	122	123	122	125	124
	509	527	518	513	509	502	515	508	533	522
	20819	21180	21011	20844	20856	20707	20919	20645	21253	21061
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,608	0,652	0,689	0,552	0,82	0,834	0,784	0,3623	0,725	0,7262
Ket	valid	valid	valid	Valid	Valid	valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,157	0,206	0,182	0,29	0,157	0,196	0,357	0,3956	0,406	0,3156
	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5

	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
Jml	125	124	124	124	124	122	124	125	128	131
	529	520	520	520	520	514	520	527	552	579
	21219	21049	21062	21062	21062	20784	21062	21211	21678	22208
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,737	0,763	0,8222	0,8222	0,8222	0,7048	0,8222	0,8074	0,6314	0,6964
Ket	Valid	valid	valid	Valid	valid	valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,272	0,2489	0,2489	0,2489	0,2489	0,5956	0,2489	0,2056	0,1956	0,2322

No.res	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	3	5	3	3			5	
2	5	5	5	5	5	5			5	
3	5	5	5	5	5	5			5	
4	5	5	5	5	5	5			5	
5	4	4	4	4	4	4			4	
6	4	4	4	4	4	4			4	
7	4	4	4	4	4	4			4	
8	4	4	5	4	4	5			4	
9	4	3	5	5	5	5			4	
10	4	3	5	5	5	5			4	
11	4	5	4	4	4	4			4	
12	4	4	4	4	4	4			4	
13	5	5	5	5	5	5			5	
14	2	4	4	2	2	4			2	
15	4	4	3	5	3	4			4	
16	5	5	5	4	5	5			5	
17	4	4	4	4	4	4			2	
18	5	5	4	4	4	4			4	
19	4	4	4	4	4	4			4	
20	2	5	4	5	4	4			5	
21	4	4	3	4	3	4			4	

22	5	4	5	5	4	5			4	
23	4	3	5	5	5	5			4	
24	4	4	5	4	5	5			3	
25	3	4	4	4	5	5			3	
26	4	4	4	4	3	4			4	
27	5	5	5	5	5	5			5	
28	4	4	4	4	4	4			4	
29	4	3	5	5	5	5			4	
30	4	3	4	4	4	4			4	
Jml	124	125	130	131	126	133			122	
	530	535	576	585	548	599			514	
	21072	21215	22076	22239	21454	22538			20784	
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			0,361	
r.hitung	0,5674	0,546	0,6439	0,6177	0,6767	0,573			0,7048	
Ket	valid	valid	valid	Valid	Valid	valid			valid	
Varian	0,5822	0,4722	0,4222	0,4322	0,6267	0,3122			0,5956	

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1		5	5	5	3	5	4	4	4	5
2		5	5	5	5	5	5	5	5	5
3		5	5	5	5	5	5	5	5	5
4		5	5	5	5	5	5	5	5	5
5		4	4	4	4	4	4	4	4	4
6		4	4	4	4	4	4	4	4	4
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4
8		5	4	4	5	4	4	4	4	4
9		4	4	3	5	5	5	5	5	5
10		4	4	3	5	5	5	5	5	5
11		4	4	5	4	4	4	4	4	4
12		4	4	4	4	4	4	4	4	4
13		5	5	5	5	5	4	5	5	5
14		4	2	4	4	4	4	2	2	4
15		5	4	4	4	2	4	3	3	2
16		5	5	5	5	5	5	5	5	5
17		4	4	4	4	4	4	4	4	4
18		4	5	5	4	4	5	4	4	4
19		4	4	4	4	4	4	4	4	4
20		5	5	5	4	5	4	4	4	5
21		4	4	4	4	4	3	3	3	4
22		5	5	4	5	5	5	4	4	5

23		4	4	3	5	5	5	5	5	5
24		4	4	4	5	4	5	5	5	4
25		4	3	4	5	4	5	5	5	4
26		4	4	4	4	4	5	4	4	4
27		5	5	5	5	5	4	5	5	5
28		4	4	4	4	4	4	4	4	4
29		4	4	3	5	5	5	5	5	5
30		4	4	3	4	4	3	4	4	4
Jml	124	131	127	125	133	131	131	128	128	131
	522	579	551	535	599	585	583	562	562	585
	20958	22208	21600	21215	22538	22232	22195	21785	21785	22232
r.tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
r.hitung	0,3092	0,6964	0,7263	0,546	0,573	0,5935	0,5062	0,7185	0,7185	0,5935
Ket	Tdk	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Valid	valid	Valid
Varian	0,3156	0,2322	0,4456	0,4722	0,3122	0,4322	0,3656	0,5289	0,5289	0,4322

**Perhitungan Varian Total Variabel Kinerja Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Resp.	Y	Y <sup>2</sup>
1	168	28224
2	183	33489
3	198	39204
4	198	39204
5	169	28561
6	158	24964
7	160	25600
8	168	28224
9	169	28561
10	169	28561
11	166	27556
12	161	25921
13	186	34596
14	141	19881
15	161	25921
16	194	37636
17	157	24649
18	165	27225
19	162	26244
20	176	30976

21	139	19321
22	171	29241
23	168	28224
24	166	27556
25	162	26244
26	163	26569
27	197	38809
28	159	25281
29	169	28561
30	149	22201
<b>Jumlah</b>	<b>5.052</b>	<b>857.204</b>

Varians total dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sama dengan varians butir, tetapi nilai X adalah nilai total butir. Dengan demikian varians total adalah:

$$\begin{aligned}
 s_{tot}^2 &= \frac{857.204}{30} - \left( \frac{5.052}{30} \right)^2 \\
 &= 28573,467 - 28358,56 \\
 &= 214,907
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu reliabilitas tes untuk variabel ini adalah:

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_{tot}^2} \right) \\
 r_{11} &= \left( \frac{30}{30-1} \right) \left( 1 - \frac{14,1}{214,907} \right) \\
 &= \left( \frac{30}{29} \right) (1 - 0,0656098) \\
 &= 1,034 \times 0,9344 \\
 &= 0,967
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh nilai  $r_{11}$  sebesar 0,967. Karena  $r_{11}$  mendekati 1, maka tingkat reliabilitas instrumen Kinerja Guru sangat tinggi.

**INSTRUMEN VARIABEL Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)  
SETELAH UJI COBA  
(Diisi oleh Dosen)**

Status Responden : .....

Nama Penilai/Responden : .....

Unit Kerja : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda checklisi (4) pada tempat yang sudah disediakan,

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (Jika dosen sangat setuju melakukan hal yang dinyatakan)

St = Setuju ( Jika dosen setuju melakukan hal yang dinyatakan)

RR = Ragu-Ragu (Jika dosen ragu-ragu melakukan hal yang dinyatakan)

TS = Tidak Setuju (Jika dosen Tidak setuju melakukan hal yang dinyatakan)

STS = Sangat Tidak Setuju (Jika dosen sama sekali tidak setuju dengan hal yang dinyatakan)

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SS	ST	RR	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang saya terima memadai					
2	Saya menilai gaji saya sepadan dengan guru-guru lain					
3	Saya menilai pembayaran gaji dilakukan tepat waktu					
4	Saya menganggap transfer gaji lewat bank cukup baik					
5	Saya merasa kerahasiaan gaji perlu dijaga					
6	Saya merasa kecewa kenaikan gaji saya disamakan dgn guru lain (-)					
7	Saya menilai perlu adanya kenaikan gaji sesuai dengan lamanya masa kerja dosen					
8	Saya menganggap untuk promosi jabatan saya perlu waktu					
9	Saya menilai persaingan menjadi kepala sekolah adalah wajar					
10	Saya menganggap tiap guru senior berpeluang promosi					
11	Saya cenderung berambisi maju dalam situasi persaingan					
12	Saya merasa peluang untuk promosi relative terbatas (-)					
13	Saya merasa perlu untuk berjuang keras meraih promosi					
14	Saya menganggap atasan harus melakukan penilaian masing-masing dosen secara objektif					
15	Saya menganggap bekerjasama secara teratur dan rapi dalam team work yang solid membuat pekerjaan selesai dengan baik dan tepat waktu.					
16	Saya menilai saling ketergantungan dalam pekerjaan membuat kekompakan dalam team semakin solid					
17	Saya menganggap senioritas di lingkungan kerja bukanlah merupakan situasi yang menyenangkan					
18	Saya menilai pemimpin harus mengevaluasi apakah dirinya menerapkan aksi senioritas terhadap dosennya					
19	Saya menganggap seorang senior harus mampu menunjukkan kemampuan dan kecapakan kerja yang optimal sehingga dapat ditiru dan ditularkan kepada junior.					
20	Saya menganggap hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat kenyamanan tersendiri					
21	Saya menyadari membangun rasa nyaman dalam bekerja tidaklah mudah					
22	Saya merasa kecewa apabila rekan kerja yang egois dan tidak mau mendengarkan pendapat orang lain (-)					
23	Saya menilai atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasan.					
24	Saya menganggap atasan yang mengayomi dosen membuat hubungan menjadi lebih baik.					

25	Saya merasa membangun hubungan yang baik dengan atasan perlu untuk dilakukan.					
26	Saya merasa tidak nyaman apabila atasan melakukan pengawasan yang terlalu ketat terhadap kinerja saya (-)					
27	Saya menyadari pekerjaan yang secara kontinue disupervisi oleh atasan membuat hasil pekerjaan menjadi lebih berkualitas.					
28	Saya menganggap tugas yang diberikan kepada saya bisa saya kerjanya dengan baik dan tepat waktu					
29	Saya merasa kecewa bila tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan deskjob saya (-)					
30	Saya cenderung tidak memilih - milih tugas yang diberikan					
31	Saya menganggap dengan variasi pekerjaan yang baik maka tingkat kebosanan dalam melaksanakan tugas akan dapat ditekan.					
32	Saya menilai variasi dalam pekerjaan sangat membantu yayasan apabila ada pekerja yang berhenti bekerja, maka pekerjaan tersebut bisa dikerjakan oleh pekerja lain yang masih bertahan.					
33	Saya merasa institusi tempat saya bekerja sudah memberikan kesempatan belajar yang seluas-luasnya untuk mengembangkan karier.					
34	Saya menilai pelatihan dan seminar yang diselenggarakan oleh institusi tempat bekerja bagus untuk peningkatan kompetensi dosen					
35	Saya merasa institusi tempat saya bekerja sudah memberikan tugas kepada dosen dosennya sesuai dengan tingkat kemampuan					
36	Saya menilai tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan deskjob saya.					



**LAMPIRAN III**  
**DATA HASIL PENELITIAN**

**LAMPIRAN IV**  
**ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN**

### A. HASIL UJI NORMALITAS

No	Normalitas Galat Baku Taksiran	$D_{hitung}$	$D_{tabel (0,05)}$	$D_{tabel (0,01)}$	Keputusan
1.	$X_1$ atas Y	0,040	0,110	0,133	Distribusi Normal
2.	$X_2$ atas Y	0,056	0,110	0,133	Distribusi Normal
3.	$X_3$ atas Y	0,067	0,110	0,133	Distribusi Normal

### B. HASIL UJI HOMOGENITAS

Uji Homogenitas Variabel Kepribadian ( $X_1$ ) dengan *Engagement* (Y)

Hasil Uji Variabel  $X_1$  terhadap Y  
*Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,358	1	298	,550

**Uji Homogenitas Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) dengan *Engagement* (Y)**

**Hasil Uji Variabel  $X_2$  terhadap Y**  
*Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,728	1	298	,394

**Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dengan *Engagement* (Y)**

**Hasil Uji Variabel  $X_3$  terhadap Y**  
*Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,037	1	298	,309

**Uji Homogenitas Variabel Kepribadian, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan *Engagement***

**Hasil Uji Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y**  
*Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,463	3	596	,709

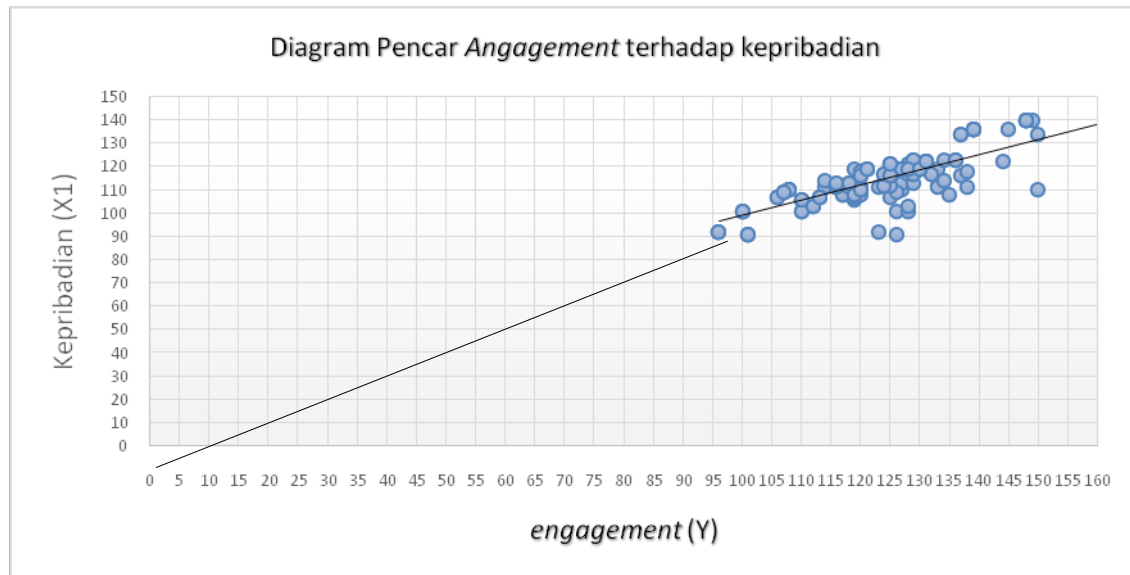
**C. HASIL UJI LINIERITAS**

**Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_1$  terhadap Y**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

### Hasi Uji Linearitas Variabel $X_1$ terhadap $Y$

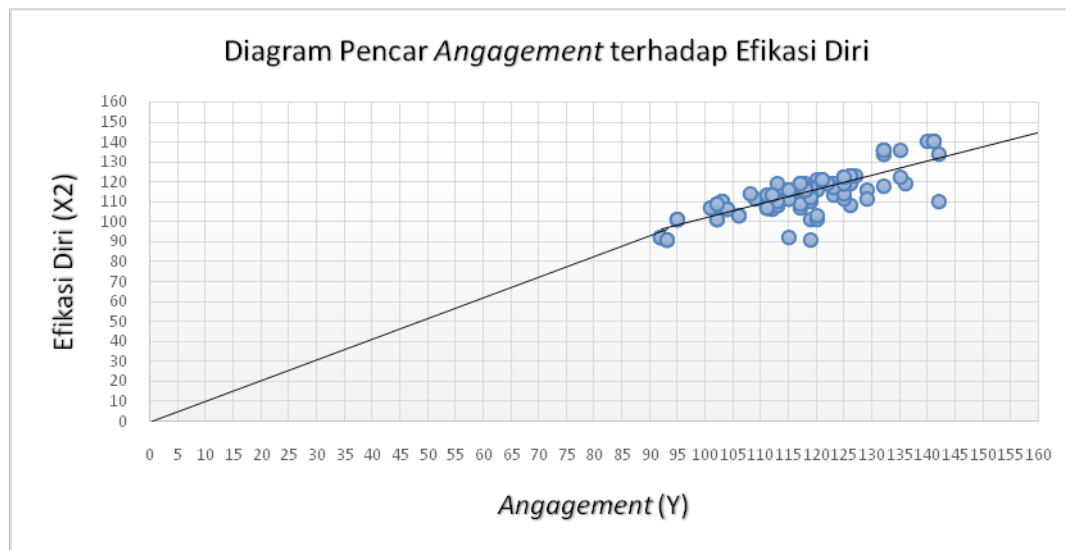
1	Regression	23301,103	1	23301,103	15021,793	,000 <sup>b</sup>
	Residual	229,571	148	1,551		
	Total	23530,673	149			



### Diagram Pencar Hasi Uji Linearitas Variabel $X_1$ terhadap $Y$

#### Hasil Uji Linearitas Variabel $X_2$ terhadap $Y$

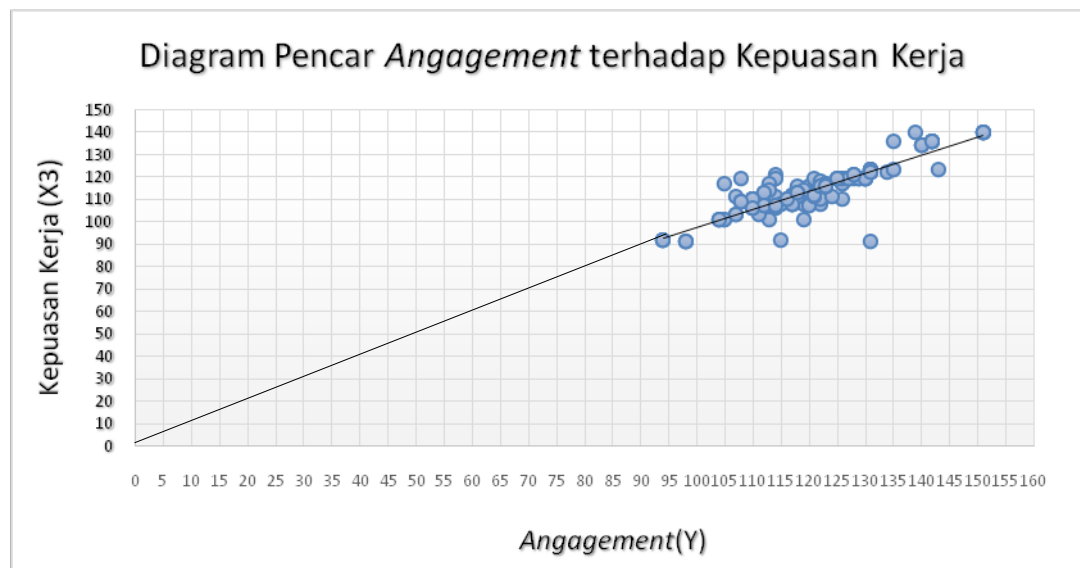
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22236,706	1	22236,706	2543,367	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1293,967	148	8,743		
	Total	23530,673	149			



**Diagram Pencar Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_2$  terhadap Y**

**Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_3$  terhadap Y**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21005,113	1	21005,113	1230,918	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2525,560	148	17,065		
	Total	23530,673	149			



### Diagram Pencar Hasi Uji Linearitas Variabel $X_3$ terhadap $Y$

#### Hasil Uji Linearitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ terhadap $Y$

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23380,258	3	7793,419	7564,660	,000 <sup>b</sup>
	Residual	150,415	146	1,030		
	Total	23530,673	149			

#### D. HASIL Uji REGRESI

#### Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Kepribadian dengan *Engagemen*

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,659	1,071		-12,759	,000
	Kepribadian	1,047	,009	,995	122,563	,000

#### Hasil Uji Signifikansi Persamaan $\hat{Y} = -13,659 + 1,047 X_1$

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23301,103	1	23301,103	15021,793	,000 <sup>b</sup>
	Residual	229,571	148	1,551		
	Total	23530,673	149			

#### Koefisien Determinasi terhadap *Engagement*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 <sup>a</sup>	,990	,990	1,245

**Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Efikasi Diri dengan Engagement****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,958	2,175		3,659	,000
	Efikasi Diri	,917	,018	,972	50,432	,000

**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y} = 7,958 + 0,917X_2$** 

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22236,706	1	22236,706	2543,367	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1293,967	148	8,743		
	Total	23530,673	149			

**Penetapan Persamaan Regresi Antara Kepuasan Kerja dengan Engagement****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,703	2,990		4,248	,000
	Kepuasan Kerja	,852	,024	,945	35,084	,000

**Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y} = 12,703 + 0,852X_3$** 

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------



1	Regression	21005,113	1	21005,113	1230,918	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2525,560	148	17,065		
	Total	23530,673	149			

### Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja terhadap *Engagement*

#### *Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 <sup>a</sup>	,893	,893	4,131

### Hasil Uji Signifikansi Persamaan

$$\hat{Y} = 4,889 + 0,065X_1 + 0,119X_2 + 0,734X_3$$

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23380,258	3	7793,419	7564,660	,000 <sup>b</sup>
	Residual	150,415	146	1,030		
	Total	23530,673	149			

### Output Penetapan Persamaan Regresi antara Kepribadian dan Efikasi Diri dengan *Engagement*

#### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,598	1,149		-10,090	,000
	Kepribadian	,912	,035	,867	25,722	,000
	Efikasi Diri	,124	,032	,132	3,919	,000

Hasil Uji Signifikansi Persamaan  $\hat{Y} = -11,598 + 0,912X_1 + 0,124X_2$

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23322,814	2	11661,407	8247,071	,000 <sup>b</sup>
	Residual	207,859	147	1,414		
	Total	23530,673	149			

Output Penetapan Persamaan Regresi Antara Kepribadian dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement*

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,451	1,023		5,329	,000
	Kepribadian	,067	,028	,064	2,392	,018
	Kepuasan Kerja	,843	,024	,935	35,156	,000

#### E. HASIL UJI KORELASI

Hasil Uji Korelasi Efikasi Diri dengan *Engagement*

Correlations

		Efikasi Diri	<i>Engagement</i>
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	,975**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	150	150
<i>Engagement</i>	Pearson Correlation	,975**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	150	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**Hasil Uji Korelasi Kepuasan Kerja dengan *Engagement***  
*Correlations*

		Kepuasan Kerja	<i>Engagement</i>
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,945**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	150	150
<i>Engagement</i>	Pearson Correlation	,945**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	150	150

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**Hasil Uji Korelasi Kepribadian dengan *Engagement***

*Correlations*

		Kepribadian	<i>Engagement</i>
Kepribadian	Pearson Correlation	1	,995**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	150	150
<i>Engagement</i>	Pearson Correlation	,995**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	150	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**Hasil Uji Korelasi Kepribadian dan Efikasi Diri dengan *Engagement***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,996 <sup>a</sup>	,992	,992	1,189	,992	8247,071	2	147	,000

**Hasil Uji Korelasi Kepribadian dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement***

***Model Summary***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,996 <sup>a</sup>	,992	,992	1,079	,992	10037,770	2	147	,000

**Hasil Uji Korelasi Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,997 <sup>a</sup>	,994	,994	1,032	,994	10967,518	2	147	,000

**Hasil Uji Korelasi Kepribadian, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan *Engagement***

***Model Summary***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,997 <sup>a</sup>	,994	,994	1,015	,994	7564,660	3	146	,000

**Hasil uji Korelasi Parsial antara Kepribadian dengan *Engagement* Kontrol pada Efikasi Diri**

Control Variables			<i>Engagement</i>	Kepribadian	Efikasi Diri
-none- <sup>a</sup>	<i>Engagement</i>	Correlation	1,000	,995	,975
		Significance tailed) (1-	.	,000	,000
		Df	0	148	148
	Kepribadian	Correlation	,995	1,000	,939
		Significance tailed) (1-	,000	.	,000
		Df	148	0	148
	Efikasi Diri	Correlation	,975	,939	1,000
		Significance tailed) (1-	,000	,000	.
		Df	148	148	0
Efikasi Diri	<i>Engagement</i>	Correlation	1,000	,653	
		Significance tailed) (1-	.	,000	
		Df	0	147	
	Kepribadian	Correlation	,653	1,000	
		Significance tailed) (1-	,000	.	
		Df	147	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

**Hasil Uji Korelasi Parsial antara Kepribadian dengan *Engagement* Kontrol pada Kepuasan Kerja**

Control Variables			<i>Engagement</i>	Kepribadian	Kepuasan Kerja
-none- <sup>a</sup>	<i>Engagement</i>	Correlation	1,000	,995	,945
		Significance (1-tailed)	.	,000	,000
		Df	0	148	148
	Kepribadian	Correlation	,995	1,000	,964
		Significance (1-tailed)	,000	.	,000
		Df	148	0	148
	Kepuasan Kerja	Correlation	,945	,964	1,000
		Significance (1-tailed)	,000	,000	.
		Df	148	148	0
Kepuasan Kerja	<i>Engagement</i>	Correlation	1,000	,194	
		Significance (1-tailed)	.	,009	
		Df	0	147	
	Kepribadian	Correlation	,194	1,000	
		Significance (1-tailed)	,009	.	
		Df	147	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

**Hasil Uji Korelasi Parsial antara Efikasi Diri dengan *Engagement* Kontrol pada Kepribadian**

Control Variables			<i>Engagement</i>	Efikasi Diri	Kepribadian
-none- <sup>a</sup>	<i>Engagement</i>	Correlation	1,000	,975	,995
		Significance (1-tailed)	.	,000	,000
		Df	0	148	148
	Efikasi Diri	Correlation	,975	1,000	,939
		Significance (1-tailed)	,000	.	,000
		Df	148	0	148
	Kepribadian	Correlation	,995	,939	1,000
		Significance (1-tailed)	,000	,000	.
		Df	148	148	0
Kepribadian	<i>Engagement</i>	Correlation	1,000	,770	
		Significance (1-tailed)	.	,000	
		Df	0	147	
	Efikasi Diri	Correlation	,770	1,000	
		Significance (1-tailed)	,000	.	
		Df	147	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

**LAMPIRAN V**

## **ANALISIS SITOREM**

**Hasil Akhir Analisis Sitorem**



Secara ringkas Hasil akhir Analisis SITOREM dapat digambarkan berikut di bawah ini

**Tabel 4.60**  
**Hasil Analisis Sitorem**

<b>ENGAGEMENT</b>		
Indikator dalam Status Awal	Indikator Setelah Pembobotan oleh Pakar	Nilai Indikator
<i>Career Developmnet</i>	1 <sup>st</sup> <i>Loyalty</i> (16,2%)	4,0
<i>Productivity</i>	2 <sup>nd</sup> <i>Dedication</i> (18,2%)	4,5
<i>Ownership</i>	3 <sup>rd</sup> <i>Productivity</i> (19,2%)	4,8
<i>Loyalty</i>		
<i>Vigor</i>		
<i>Dedication</i>		
<i>Absorption</i>		

<b>KEPRIBADIAN (<math>r_{y_1} = 0,995</math>)</b>		
Indikator dalam Status Awal	Indikator Setelah Pembobotan oleh Pakar	Nilai Indikator
<i>Emotional Stability</i>	1 <sup>st</sup> <i>Emotional Stability</i> (16,4%)	3,0
<i>Extraversion</i>	2 <sup>nd</sup> <i>Extraversion</i> (17,8%)	3,3
<i>Agreeableness</i>	3 <sup>rd</sup> <i>Conscientiousness</i> (19,2%)	3,5
<i>Conscientiousness</i>		
<i>Openess to Experience</i>		

<b>EFIKASI DIRI (<math>r_{y_2} = 0,995</math>)</b>		
Indikator dalam Status Awal	Indikator Setelah Pembobotan oleh Pakar	Nilai Indikator
<i>Generality</i>	1 <sup>st</sup> <i>Generality</i> (23,8%)	2,5
<i>Magnitude</i>	2 <sup>nd</sup> <i>Magnitude</i> (33,3%)	3,5
<i>Strength</i>		

<b>KEPUASAN KERJA (<math>r_{y_3} = 0,945</math>)</b>		
Indikator dalam Status Awal	Indikator Setelah Pembobotan oleh Pakar	Nilai Indikator
Hubungan antar rekan	1 <sup>st</sup> Kesempatan Promosi (20,5%)	4,0
Supervisi atasan	2 <sup>nd</sup> Pekerjaan itu sendiri (20,5%)	4,0
Kesempatan promosi	3 <sup>rd</sup> Gaji yang diterima (23,1%)	4,5
Pekerjaan itu sendiri		
Gaji yang diterima		

<b>HASIL ANALISIS SITOREM</b>	
Urutan prioritas indikator harus diperkuat	Indikator tetap dipertahankan
1 <sup>st</sup> <i>Emotional Stability</i>	<i>Agreeableness</i>
2 <sup>nd</sup> <i>Extraversion</i>	<i>Openness to Experience</i>
3 <sup>rd</sup> <i>Conscientiousness</i>	<i>Strength</i>
4 <sup>th</sup> <i>Generality</i>	Kesempatan Promosi
5 <sup>th</sup> <i>Magnitude</i>	Pekerjaan itu sendiri
6 <sup>th</sup> Hubungan antar rekan	Gaji yang diterima
7 <sup>th</sup> Supervisi Atasan	<i>Loyalty</i>
8 <sup>th</sup> <i>Ownership</i>	<i>Dedication</i>
9 <sup>th</sup> <i>Vigor</i>	<i>Productivity</i>
10 <sup>th</sup> <i>Absorption</i>	
11 <sup>th</sup> <i>Career Development</i>	

## LAMPIRAN VI

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Juliana Widyastuti Wahyuningsih, SKM, SST, M.Kes  
 Tempat / Tanggal lahir : Yogyakarta / 07 Januari 1959  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Katolik  
 Alamat Rumah : Jln. H. Sanusi Lrg. Mekar Rt. 048 Rw. 005 Kelurahan  
 Sukabangun Kecamatan Sukarami Palembang  
 Alamat Kantor : Jln. RA. Abusamah No. 2663 Kel.Sukajaya Kec.Sukarami  
 No. KTP : 1671074701590004  
 No.Telepon/ HP : 0812 7869007  
 No. Telepon/Fax Kantor : 0711 – 417995  
 Email : [yuliana\\_widyastuti@ymail.com](mailto:yuliana_widyastuti@ymail.com)

#### RIWAYAT PENDIDIKAN

##### Formal

Tahun 1971	SD Negeri Kalasan	Yogyakarta
Tahun 1974	SMP Panca Pana Kalasan	Yogyakarta
Tahun 1977	SPK C	Yogyakarta
Tahun 1991	Program Pendidikan Bidan SPK Dep.Kes	Palembang
Tahun 2000	Diploma III Kebidanan Akbid Dp.Kes	Palembang
Tahun 2002	S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Nusantara	Palembang
Tahun 2007	Diploma IV Kebidanan Universitas Kader Bangsa	Palembang
Tahun 2007	S2 Kesehatan Universitas Sriwijaya	Palembang

#### RIWAYAT PEKERJAAN

Tahun 1977 – 1991	Bekerja Di RS Charitas Palembang
Tahun 1991	PNS KEMKes
Tahun 2006 -2010	Bidan Pelaksana di UPTD Puskesmas Sukajadi Kab. Banyuasin
Tahun 2003 – Sekarang	Dosen tetap Akademi Kebidanan Budi Mulia Palembang
Tahun 2008 – Sekarang	Dosen PNS DPK
Tahun 2009 – Sekarang	Pelatih Asuhan Persalinan Normal JNPK – KR

Tahun 2011 – Sekarang      Pelatih KB JNPK – KR  
Menikah Dengan Drs. Ignatius Marwoto Pada Tahun 1981 dan di karuniai 5 (Lima) Orang anak dan  
10 (sepuluh) orang cucu.

Palembang , 30 Juli 2030

Yang Membuat

Juliana Widyastuti Wahyuningsih,SKM,SST,M.Kes

## **LAMPIRAN VII**

**LOA INTERNATIONAL JOURNAL OF PSYCHOSOCIAL  
REHABILITATION**

# LOA INTERNATIONAL JOURNAL OF PSYCHOSOCIAL REHABILITATION



INTERNATIONAL JOURNAL OF  
PSYCHOSOCIAL REHABILITATION

[editor@ipsychosocial.com](mailto:editor@ipsychosocial.com)

April 5, 2020

Dear Juliana Widyastuti Wahyuningsih<sup>1\*</sup>, Didik Notosudjono<sup>2</sup>, Wulodo Sunaryo<sup>3</sup>, Zaenal Abidin<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>Post Graduate Program Universitas Pakuan Bogor, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Pakuan Bogor, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Pakuan Bogor, Indonesia

<sup>4</sup>Institut Agama Islam Sahid Bogor, Indonesia.

\*Corresponding author E-mail: [juliana\\_widyastuti@gmail.com](mailto:juliana_widyastuti@gmail.com)

We would like to inform you that your manuscript id PSR-295 has been accepted for publication in **International Journal of Psychosocial Rehabilitation** (ISSN 1475-7192). It will be published in the Regular Issue 2020

Manuscript Title: **Improvement Of Engagement With Development Personality, Self Effication, And Job Satisfaction**

Thanks for submission of your work with us.

Regards,

**Professor Dr. Jacob Lewis.**

Associate Editor

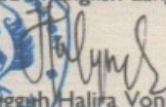
**International Journal of Psychosocial Rehabilitation (ISSN 1475 -7192).**

Copyright © 2020 – International Journal of Psychosocial Rehabilitation

**LAMPIRAN VIII**

**TEST TOEFL**



FKIP ENGLISH LANGUAGE LABORATORY UNIVERSITAS PAKUAN													
<b>TOEFL LIKE PAPER-BASED TEST SCORE REPORT</b>													
<b>Full Name</b> : Juliana Widyastuti W.	<table border="1"><thead><tr><th>Sections</th><th>Score</th></tr></thead><tbody><tr><td>Listening</td><td>55</td></tr><tr><td>Structure and Written Expression</td><td>60</td></tr><tr><td>Reading</td><td>66</td></tr><tr><td>Total Score</td><td>181</td></tr><tr><td>TOEFL Like Score</td><td>580</td></tr></tbody></table>	Sections	Score	Listening	55	Structure and Written Expression	60	Reading	66	Total Score	181	TOEFL Like Score	580
Sections		Score											
Listening		55											
Structure and Written Expression	60												
Reading	66												
Total Score	181												
TOEFL Like Score	580												
<b>Gender</b> : Female													
<b>Test Date</b> : January 7 <sup>th</sup> , 1959													
<p>Bogor, March 8<sup>th</sup>, 2020 Head of English Language Laboratory</p>  <p>Lungguh Halira Vonti, M.Pd.</p>													

ORIGINAL