

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin (2012). *Validitas dan Realibilitas* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin (2017). *Metode Penelitian Psikologi. Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., & Demerouti E. (2014) Job Demands-Resources Theory, Dalam Peter Y. Chen and Cary L. Cooper, *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide* (pp. 37-65), Chichester: Jhon Wiley & Sons
- Bakker, A.B., & Demerouti E. (2008), Towards a model of work engagement, *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., & Leiter M.P.(2010) *Work Engagement; A Handbook of Essential Theory and Research*, New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., Wilmar B. Schaufeli , Michael P. Leiter & Toon W. Taris (2008) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology, *Work & Stress, An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 187-200.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. Dalam C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The Handbook of Positive Psychology* (pp. 608–618). New York: Oxford University Press.
- Dara D., Eliyana A., dan Hamidah (2020). The Engagement and Working Satisfaction of Millennial Lecturers During the COVID-19 Pandemic: Differences in Gender Identity Perspectives, *Jurnal Farmasi*, 11(10), 438-445.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Effendy N., & Widianingtanti L.T., (2020). Peran Meaning dan Personal Growth Initiative (PGI) pada Pandemi Covid-19, *Buletin Psikologi*, 28(2), 166-181.
- Eng W., Grunberg L., Greenberg E., & Moore S. Y. (2010). What Influences Work-Family Conflict? The Function of Work Support and Working from Home. *Journal of Psychology*, 29(2), 104-120.
- Fairlie P., (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development, *Journal of Human Resources*, 13(4), 508-525
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology* 40(1), 1-10

- Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 (2020), Pedoman Penanganan Cepat Medis dan Kesehatan Masyarakat COVID-19 di Indonesia
- Hamzah N. (2019). Kontribusi Psychological Meaningfulness Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Universitas Hasanuddin Makassar (SKRIPSI UNHAS).
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts, *Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11
- <https://www.newswise.com/articles/work-home-interference-contributes-to-burnout>
- Jhonson M. K., & Jiang L., (2016). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement, *Journal of Stress Health*, 1-10
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Manajemen Journal*, 37(8), 117-134
- Kelilauw, F. R. A. (2018). *Kontribusi Psychological Capital & Authentic Leadership Terhadap Work Engagement Karyawan* (Skripsi, UNHAS).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512
- May D. R., Gilson R. L., & Harter L. M., (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work, *Journal of Occupational and Organizational Psycholog*, 77(1), 11-37
- Montegmory A.J., Peeters M. C. W., Schaufeli W.B., & Den Ouden M., (2003) Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement, *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 195-211.
- Mulyati R. (2020) Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Journal Penelitian Psikologi*. 25(1), 29-44.
- Nikmah F., Indrianti T., dan Pribadi J.D. (2020). The Effect of Work Demand, Role Conflict, and Role Ambiguity on Work-Family Conflict (Impact of Work From Home due to The Covid-19 Pandemic), *journal of family science*, 5(2), 92-102
- Pratt, M.G., & Ashforth, B.E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. Dalam K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (ds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp.309-327). San Francisco: Berret-Koehler Publisher, Inc.
- Purwanto (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal Education, Psychology, Counceling*. Vol 2(1), 92-100

- Reggie, T.C. (2012). Work Family Conflict and Work Engagement Among Working Mother: Personality as a Moderator. M.C., *Psychology*. University of Johannesburg.
- Rosso, B.D. Wrzesniewski, A., Dekas, K.H., & (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24
- Schaufeli, W. B, Bakker A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*
- Schaufeli, W. B, Bakker A.B, Salanova M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational Psychology. Measure*, 66, 701-716
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Seligman, Martin E.P.(2012). *Flourish; A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Australia: A William Heineman.
- Sofanudin A., Prihastuty R., Diniyanto A. (2021) Theachers Engagement. Studi Pada Guru Madrasah Aliah Dalam Pembelajaran di Masa Pandemi Covid. *Jurnal Pendidikan*
- Spector, P.E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology* (6th edition). New Jersey: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Steger, M.F. & Dik, B.J. (2009) If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work?, *Journal of Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M.F., Dik, B.J.& Duffy, R.D. (2012) Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI), *Journal of Career Assessment*, 20(3) 322-337
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sungkit F. N. dan Meiyanto IJK. (2015). Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator. *Journal Of Psychology*, 1(1), 61-73.

Undang Undang No 14 Tahun 2005

Vance, R.J. (2006), *Employee Engagement and Commitment*, Alexandria: SHRM Foundation

Verweij H., Van Hooff M. L. M., Van der Heijden F. M. M. A., Prins J. T., Lagro-Janssen A. L. M., van Ravesteijn H., & Speckens A, E, M. (2017). The relationship between work and home characteristics and work engagement in medical residents, *Journal of Medical education*, 6, 227-236

Wibowo, R.S. (2012). Hubungan Antara Makna Kerja dan Kesiapan Individu Terhadap Perubahan Organisasi. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. [Online]. Diakses pada 25 Maret 2020 dari http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20313655-S_Rizka%20Sita%20Wibowo.pdf

Wingerden, J. Van, & Stoep, J. Van der. (2017). The Role of Meaningful Work in Employees' Work-Related and General Well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23

Wrzesniewski, A., Dutton, J.E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. In Kramer, R. M., & Staw, B. M. Eds. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's Relations to their work. *Journal of Research in Personality*, Vol 31,21-33

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Salam sejahtera bagi kita semua

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pada kesempatan ini, saya Michelson Pakau mahasiswi S1 Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir skripsi. Sehubungan dengan ini saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Saudara(i) untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini berjudul “Kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* (WFH) di kabupaten Tana Toraja” Oleh karena itu, saya berharap Saudara(i) memberikan informasi apa adanya sesuai pengalaman dan penghayatan Saudara(i).

Peneliti akan memperlakukan data yang Saudara(i) berikan dalam lingkup etik penelitian psikologi sehingga data dan informasi yang diberikan akan terjaga kerahasiaannya dan hanya diperuntukkan untuk keperluan penelitian. Sekali lagi kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan waktu yang telah Saudara(i) luangkan

INFORMED CONSENT

Dengan ini saya menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela atau tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan (sebagaimana terlampir) sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi yang memuat data pribadi seperti nama jelas, nomor kontak, dan data lengkap lainnya, hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Saya sebagai partisipan dalam penelitian ini menyetujui untuk mengikuti semua prosedur dalam penelitian ini, termasuk aturan-aturan selama penelitian ini berlangsung. Saya juga bersedia untuk dihubungi kembali oleh peneliti apabila terdapat data yang masih kurang lengkap.

Tana Toraja, 2021

Responden

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk mengisi identitas anda terlebih dahulu sebelum mengisi kuisisioner. Pastikan seluruh poin identitas terisi dengan lengkap. Mohon untuk mengisi data identitas sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

1. Inisial :

2. Usia :

3. Suku :

4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

5. Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah

6. Pendidikan :

7. Lama Bekerja : ____ Tahun ____ Bulan

8. Status Kerja : PNS Non PNS

9. Golongan :

10. Instansi :

11. Nomor Hp/WA :

Skala 1

PETUNJUK PENGISIAN

1. Di bawah ini terdapat 17 aitem
2. Simaklah setiap aitem dengan baik, lalu beri tanda centang (√) pada pilihan respon yang paling sesuai dengan diri anda **ketika melaksanakan work from home (WFH).**

Kategori respon sebagai berikut :

Tidak pernah	Hampir tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
0	1	2	3	4	5	6
		Sekali atau kurang dalam sebulan	Beberapa kali dalam sebulan	Sekali seminggu	Beberapa kali dalam seminggu	Setiap hari

3. Tidak ada pilihan respon yang salah dan benar. Oleh karena itu, isilah kuisisioner ini sesuai dengan keadaan diri anda saat ini
4. Pastikan bahwa setiap nomor aitem telah terisi dan tidak ada yang terlewat.

No	Pernyataan	Respon							
		0	1	2	3	4	5	6	
1	Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	0	1	2	3	4	5	6	
2	Menurut saya, pekerjaan saya sarat dengan makna dan tujuan	0	1	2	3	4	5	6	
3	Waktu berlalu dengan cepat saat saya sedang bekerja	0	1	2	3	4	5	6	
4	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga mengerjakan pekerjaan saya	0	1	2	3	4	5	6	
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya	0	1	2	3	4	5	6	
6	Saat sedang bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain disekitar saya	0	1	2	3	4	5	6	
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya	0	1	2	3	4	5	6	
8	Saat bangun tidur dipagi hari, saya ingin bergegas bekerja	0	1	2	3	4	5	6	
9	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif	0	1	2	3	4	5	6	

10	Saya bangga dengan pekerjaan saya	0	1	2	3	4	5	6
11	Saya larut dengan pekerjaan saya	0	1	2	3	4	5	6
12	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang lama dalam suatu tugas	0	1	2	3	4	5	6
13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	0	1	2	3	4	5	6
14	Saat bekerja, saya terbawa dengan pekerjaan saya	0	1	2	3	4	5	6
15	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja	0	1	2	3	4	5	6
16	Sulit untuk melepaskan diri saya dari pekerjaan saya	0	1	2	3	4	5	6
17	Di tempat kerja, saya selalu tekun, bahkan saat sesuatu tidak berjalan dengan baik	0	1	2	3	4	5	6

Skala 2

PETUNJUK PENGISIAN

1. Di bawah ini terdapat 24 aitem
2. Simaklah setiap aitem dengan baik, lalu beri tanda centang (✓) pada pilihan respon yang paling sesuai dengan diri anda **Ketika melaksanakan work from home (WFH)**

Kategori respon sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju **N** = Netral **S** = Setuju

TS = Tidak Setuju **SS** = Sangat Setuju

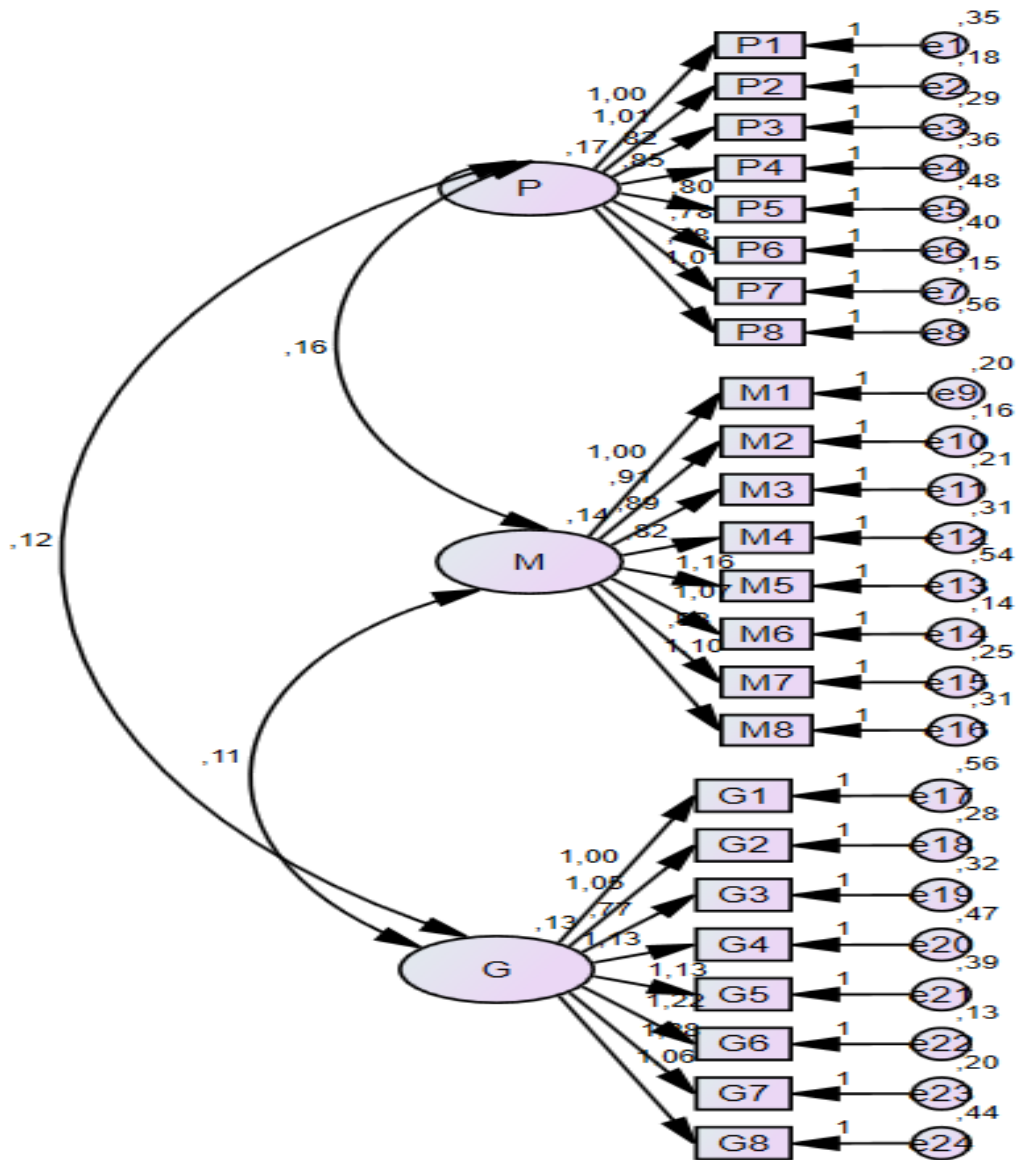
3. Tidak ada pilihan respon yang salah dan benar. Oleh karena itu, isilah kuisisioner ini sesuai dengan keadaan diri anda saat ini
4. Pastikan bahwa setiap nomor aitem telah terisi dan tidak ada yang terlewat

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya telah menemukan karir yang bermakna bagi saya	STS	TS	N	S	SS
2	Pekerjaan saya berkontribusi untuk pengembangan diri saya	STS	TS	N	S	SS
3	Pekerjaan saya tidak membawa perubahan untuk lingkungan sekitar	STS	TS	N	S	SS
4	Pekerjaan saya berkontribusi untuk membuat hidup saya bermakna	STS	TS	N	S	SS
5	Saya mengetahui dengan baik tentang hal-hal yang membuat pekerjaan saya bermakna	STS	TS	N	S	SS
6	Saya mengetahui bahwa pekerjaan saya membawa perubahan positif untuk lingkungan sekitar saya	STS	TS	N	S	SS
7	Pekerjaan saya membantu saya memahami diri menjadi lebih baik	STS	TS	N	S	SS
8	Saya telah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan saya	STS	TS	N	S	SS

9	Pekerjaan saya membantu saya memahami lingkungan sekitar saya	STS	TS	N	S	SS
10	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tujuan yang lebih baik	STS	TS	N	S	SS
11	Pekerjaan saya tidak terlalu bermakna bagi saya	STS	TS	N	S	SS
12	Pekerjaan saya tidak dapat membuat saya berkembang	STS	TS	N	S	SS
13	Saya tidak memahami bagaimana pengaruh hasil kerja saya untuk orang lain	STS	TS	N	S	SS
14	Saya sulit menemukan makna didalam pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
15	Saya belum menemukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan hidup	STS	TS	N	S	SS
16	Saya dapat membuat orang lain di sekitar saya menjadi bahagia dari hasil kerja saya	STS	TS	N	S	SS
17	Pekerjaan membuat saya memahami nilai-nilai hidup	STS	TS	N	S	SS
18	Pekerjaan saya mengasah diri saya untuk membentuk tujuan hidup yang lebih baik	STS	TS	N	S	SS
19	Saya dapat menularkan hal-hal positif dalam pekerjaan saya kepada orang-orang disekitar	STS	TS	N	S	SS
20	Nilai-nilai yang saya tanamkan dalam hidup saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	STS	TS	N	S	SS
21	Pekerjaan yang saya lakukan membantu orang-orang di sekitar saya	STS	TS	N	S	SS
22	Tidak ada hal dalam pekerjaan saya yang membuat saya dapat mencapai tujuan hidup	STS	TS	N	S	SS
23	Pekerjaan saya kurang berpengaruh positif bagi hidup saya	STS	TS	N	S	SS
24	Orang-orang disekitar saya tidak merasakan manfaat dari hasil kerja saya	STS	TS	N	S	SS

KURRE SUMANGA'

Lampiran 2: Uji Validitas



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
--	----------	------	------	---	-------

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
P1 <--- P	1,000				
P2 <--- P	1,008	,129	7,797	***	
P3 <--- P	,824	,128	6,422	***	
P4 <--- P	,850	,138	6,163	***	
P5 <--- P	,798	,148	5,378	***	
P6 <--- P	,779	,138	5,654	***	
P7 <--- P	,785	,106	7,383	***	
P8 <--- P	1,005	,169	5,938	***	
M1 <--- M	1,000				
M2 <--- M	,905	,113	8,035	***	
M3 <--- M	,892	,120	7,428	***	
M4 <--- M	,821	,132	6,233	***	
M5 <--- M	1,162	,178	6,539	***	
M6 <--- M	1,065	,120	8,893	***	
M7 <--- M	,933	,129	7,212	***	
M8 <--- M	1,103	,147	7,497	***	
G1 <--- G	1,000				
G2 <--- G	1,050	,207	5,069	***	
G3 <--- G	,772	,176	4,374	***	
G4 <--- G	1,131	,238	4,754	***	
G5 <--- G	1,131	,230	4,929	***	
G6 <--- G	1,219	,215	5,673	***	
G7 <--- G	1,284	,232	5,529	***	
G8 <--- G	1,055	,225	4,700	***	

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M <--> G	,108	,024	4,565	***	
P <--> G	,119	,027	4,400	***	
P <--> M	,162	,027	5,961	***	

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
P	,171	,040	4,293	***	
M	,138	,028	4,915	***	
G	,125	,043	2,939	,003	
e1	,349	,036	9,603	***	
e2	,179	,020	9,148	***	
e3	,289	,030	9,675	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e4	,356	,037	9,717	***	
e5	,482	,049	9,805	***	
e6	,395	,040	9,779	***	
e7	,146	,016	9,398	***	
e8	,564	,058	9,747	***	
e9	,197	,021	9,411	***	
e10	,161	,017	9,407	***	
e11	,210	,022	9,557	***	
e12	,309	,032	9,731	***	
e13	,537	,055	9,696	***	
e14	,140	,015	9,031	***	
e15	,254	,026	9,597	***	
e16	,310	,033	9,542	***	
e17	,555	,058	9,567	***	
e18	,283	,031	9,116	***	
e19	,322	,034	9,556	***	
e20	,473	,050	9,374	***	
e21	,389	,042	9,249	***	
e22	,128	,017	7,431	***	
e23	,202	,025	8,191	***	
e24	,436	,046	9,406	***	

	G	M	P
G	,125		
M	,108	,138	
P	,119	,162	,171

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	51	903,685	249	,000	3,629
Saturated model	300	,000	0		
Independence model	24	2258,032	276	,000	8,181

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,050	,678	,612	,563

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,138	,291	,230	,268

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,600	,556	,674	,634	,670
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,902	,541	,604
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	654,685	566,605	750,335
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1982,032	1834,215	2137,257

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	4,564	3,306	2,862	3,790
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	11,404	10,010	9,264	10,794

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,115	,107	,123	,000
Independence model	,190	,183	,198	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1005,685	1020,425	1173,644	1224,644

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Saturated model	600,000	686,705	1587,991	1887,991
Independence model	2306,032	2312,968	2385,071	2409,071

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	5,079	4,634	5,562	5,154
Saturated model	3,030	3,030	3,030	3,468
Independence model	11,647	10,900	12,431	11,682

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	63	67
Independence model	28	30

Minimization: ,031
 Miscellaneous: ,436
 Bootstrap: ,000
 Total: ,467

Lampiran 3: Uji Reliabilitas

UJI RELIABILITAS SKALA MEANINGFUL WORK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	24

UJI RELIABILITAS SKALA WORK ENGAGEMENT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	9

Lampiran 4 : Uji Asumsi

UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.065	187	.054	.980	187	.009

a. Lilliefors Significance Correction

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE *	Between	(Combined)	1666.853	35	46.767	3.709	.000
MW	Groups	Linearity	1149.433	1	1149.433	91.157	.000
		Deviation from Linearity	487.420	34	14.336	1.137	.295
Within Groups			1904.013	151	12.609		
Total			3540.866	186			

Lampiran 5 : Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.321	3.595

a. Predictors: (Constant), MW

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1149.433	1	1149.433	88.920	.000 ^b
	Residual	2391.433	185	12.927		
	Total	3540.866	186			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), MW

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.421	3.151		5.847	.000
	MW	.278	.029	.570	9.430	.000

a. Dependent Variable: WE



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 16822/S.61/PTSP/2021
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada/yth.
 1. Bupati Tana Toraja
 2. Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-
Tamat

Berdasarkan surat Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar Nomor : 12725/UN4.6.8/PT.01.04/2020 tanggal 21 Juni 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : MICHELSON PAKAU
Nomor Pokok : Q11116322
Program Studi : Psikologi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan Judul :

" KONTRIBUSI MEANINGFUL WORK TERHADAP WORK ENGAGEMENT. STUDI PADA GURU SMA YANG MELAKSANAKAN WORK FROM HOME (WFH) DI KABUPATEN TANA TORAJA "

PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

yang akan dilaksanakan dari: Tgl. 22 Juni s/d 22 Juli 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan barcode,

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 22 Juni 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si

Pangkat : Pembina Tk.I
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
 1. Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar di Makassar;
 2. Peninggal

30MAP-PTSP-22-06-2021



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448938
 Website : <http://dinas.usulselprov.go.id> Email : ptsp@usulselprov.go.id
 Makassar 90231

