

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955–959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- American Psychological Association. (2023). *Lifespan Development*. APA
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). Prentice Hall.
- Aulia, I. (2018). *Hubungan antara Hope dengan Burnout pada Perawat di Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016b). *Konstruksi tes kemampuan kognitif*. Pustaka pelajar
- Azwar, S. (2016c). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar
- Bakker, A. (2008). Building engagement in the workplaceinn. *The peak performing organization*, 96-118
- Bakker, A.B., & Leiter, M. P. (2010). *A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis fo Applied Research*. The Guilford Press.
- Cohen, R. J. (1998). *Statistical power for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, R. J. & Swerdlik, M. E. (2005). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement*. 6th edition. McGraw-Hill International.
- Cohen, R.J., & Swerdlik, M.E. (2009). *Psychological testing and assessment: An introduction to test and measurement* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2018). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Crocker, L., & Algina, J. (2008). *Introduction to classical and modern test theory*. Cengage Learning.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- DeVon, H. A., Block, M. E., Moyle-Wright, P., Ernst, D. M., Hayden, S. J., Lazzara, D. D., Savoy, S. M., & Kostas-Polston, E. (2007). A psychometric toolbox for testing validity and reliability. *Journal of Nursing Scholarship*, 39(2), 155–164. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2007.00161.x>
- Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi. (2018, November). Evaluasi Capaian IKU FIP UNY 2021. <https://fipp.uny.ac.id/id/berita/evaluasi-capaian-iku-fip-uny-2021>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Fisher, R. J., & Katz, J. E. (2000). Social-desirability bias and the validity of self-reported values. *Psychology and Marketing*, 17(2), 105-120. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(200002\)17:2<105::AID-MAR3>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(200002)17:2<105::AID-MAR3>3.0.CO;2-9)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Harto, K. (2018). Tantangan dosen ptki di era industri 4.0. *Jurnal Tatsqif*, 16(1), 1-15. Retrieved from <http://journal.uinmataram.ac.id/index.php/tatsqif/article/view/159>
- Hayuningtyas, D. R. I. & Helmi, A. F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap *work engagement* dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 1(3), 167-179
- Hidayatullah, M. S. & Shadiqi, M. A. (2020). Konstruksi Alat Ukur Psikologi. Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru, 1-69.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- International Journal of Social Science and Humanity. (2016). Results and discussion on the construct validity of UWES. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(9), 673–679.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1990). An exercise of authority. *Organizational Behavior Teaching Review*, 14, 28-42.

- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2017). *Psychological testing: Principles, applications, and issues* (9th ed.). Cengage Learning.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing* (2nd ed.). Routledge
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3th ed.). The Guilford Press.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Laporan Kinerja Universitas Udayana 2021. (2022). Universitas Udayana. https://laporan-kinerja.unud.ac.id/uploads/file_dokumen_dir/4e5d736f15bea2f3c94e34c9a4eada12.pdf
- Marlowe, D & Crowne, DP. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- Moore, D. S., McCabe, G. P., & Craig, B. A. (2017). *Introduction to the practice of the statistics* (9th ed.). W. H. Freeman and Company.
- Oktapialdi, R., Tarigan, M., & Musthofa, M. A. (2018). Pengembangan skala social desirability. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1), 33-42.
- Paulhus, DL. (1991). Measurement and control of response bias. In JP Robinson, PR Shaver & LS Wrightsman, *Measures of personality and social psychological attitudes*, pp. 17-59, Academic Press Inc
- Reynolds, C. R. (1982). Methods for detecting construct and predictive bias in tests. *Journal of Educational Psychology*, 74(3), 392–407. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.74.3.392>
- Satata, D. B. (2020). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Work Engagement pada Pekerja di Bidang Pengembangan Teknologi Informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan seni*, 4(2), 349-357.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. *Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES: Utrecht work engagement scale, preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University

- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V. & Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>.
- Simorangkir, Y. N., Suroso, Widodo, A. Wijaya, R. M., Nadeak, M. (2024). Pengaruh internal brand management terhadap work engagement: Analisis perspektif dosen Indonesia. *Journal of information systems and management*, 3(1). Azwar, S. (2016b). *Konstruksi tes kemampuan kognitif*. Pustaka pelajar
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics (7th ed.)*. Pearson Education.
- Tim Tempo. (2010). *Panduan memilih program studi*. Gramedia.
- Undang-Undang No 14 Tahun 2005
- Undang-Undang No 12 Tahun 2012
- Undang-Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1989
- Wechsler, D. (2008). *Wechsler adult intelligence scale (4th ed.)*. Pearson.
- Wellins, R., & Concelman, J. (2004). *Engagement: Creating a culture for engagement*. Workforce Performance Solutions.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1: Persuratan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
JL. PERINTIS KEMERDEKAAN KM. 10, MAKASSAR 90245
TELEPON (0411) 586200, (6 SALURAN), 584200, FAX (0411) 585188
Laman: www.unhas.ac.id

Nomor : 11459/UN4.6.8/PT.01.04/2024
Lampiran : 1 Rangkap Proposal Skripsi
Hal : Surat Izin Penelitian

11 Juni 2024

Yth, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi SUL-SEL
Cq. Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan

Di – Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa Mahasiswa kami dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : William Dharmawan Wicaksana
NIP : C021201007
No Hp : 082189542748

Bermaksud melakukan Penelitian dengan Judul :

"Konstruksi Alat Tes *Work Engagement* Pada Profesi Dosen"

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan surat Izin Penelitian kepada yang bersangkutan ke Universitas Hasanuddin dan Universitas Negeri Makassar untuk melakukan Pengambilan Data penelitian dalam kurun waktu Juni - Agustus 2024.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi S1 Psikologi
Fakultas Kedokteran

Tembusan:

- Arsip



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP.19810725 201012 1 004



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

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **15519/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - 1. Rektor Univ. Hasanuddin Makassar
Perihal : **Izin penelitian** 2. Rektor Univ. Negeri Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua Program Studi S1 Psikologi Fakultas Kedokteran UNHAS Makassar Nomor : 11459/UN4.6.8/PT.01.04/2024 tanggal 11 Juni 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **WILLIAM DHARMAWAN WICAKSANA**
Nomor Pokok : C021201007
Program Studi : Psikologi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km 10, Makassar
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Konstruksi Alat Tes Work Engagement Pada Profesi Dosen "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 Juni s/d 14 Agustus 2024**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 Juni 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua Program Studi S1 Psikologi Fakultas Kedokteran UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 15519/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :

<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20240614955733



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan BSR E
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
JL. PERINTIS KEMERDEKAAN KM. 10, MAKASSAR 90245
TELEPON (0411) 586200, (6 SALURAN), 584200, FAX (0411) 585188
Laman: www.unhas.ac.id

Nomor : 12272/UN4.6.8/PT.01.04/2024 21 Juni 2024
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian an Willyam Dharmawean Wicaksana
C021201007 Prodi Psikologi

Yth. Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Sekolah Pascasarjana
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Vokasi
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Teknik
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Peternakan
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Pertanian
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas MIPA
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Kesehatan Masyarakat
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Keperawatan
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Kehutanan
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Kedokteran Gigi
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Kedokteran
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Ilmu Budaya
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas IKP
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Hukum
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Farmasi
Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber Daya, dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Kepala Subdirektorat Kepegawaian
Universitas Hasanuddin
di - Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : William Dharmawan Wicaksana
NIM : C021201007

Bermaksud melakukan Penelitian dengan Judul : "Konstruksi Alat Tes *Work Engagement* pada Profesi Dosen"

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan kiranya berkenan memberikan Izin Penelitian dengan mengisi Kusioner pada link : <https://bit.ly/KonstruksiWE>, untuk para Dosen dalam lingkup Universitas Hasanuddin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Ketua Program Studi S1 Psikologi Fakultas
Kedokteran



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA.
NIP. 198107252010121004



Lampiran 2: SME Aiken's V

WORK ENGAGEMENT *Subject Matter Expert (SME)*

A. Pengantar

Perkenalkan nama saya William Dharmawan Wicaksana, saya adalah mahasiswa psikologi Universitas Hasanuddin angkatan 2020. Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu Dosen sebagai *expert judgement* dalam mempertimbangkan dan menilai kualitas dan relevansi aitem untuk "Skala Work Engagement pada Profesi Dosen di Indonesia". Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Expert

Nama : Rezky Ariany Aras
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 33 Tahun
Pendidikan saat ini : S2

C. Dasar Teori

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan *work engagement* didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang *positive, satisfying, dan work-related mental states* terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Karakteristik dari *work engagement* terdiri atas tiga yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi yang memperlihatkan seberapa besar penghayatan individu dalam menjalankan perannya di tempat kerja. *Work engagement* ditandai dengan tiga karakteristik yaitu, *vigor* (semangat), *dedication* (terlibat penuh dengan pekerjaan), dan *absorption* (senang akan pekerjaan yang dimilikinya).

Dimensi-Dimensi Work Engagement

1. **Vigor**, didefinisikan dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan kegigihan bahkan dalam menghadapi kesulitan.
2. **Dedication**, didefinisikan dengan perasaan penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. **Absorption**, didefinisikan berkonsentrasi penuh dan menikmati pekerjaannya, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri sendiri dari pekerjaan.

Adapun aitem pada setiap dimensi dari *work engagement* sesuai dengan UWES-3 (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & Witte, 2019):

1. **Vigor** - At my work, I feel bursting with energy/ ketika bekerja, Saya merasa bersemangat.
2. **Dedication** - I am enthusiastic about my job/Saya merasa antusias terkait pekerjaan saya
3. **Absorption** - I am immersed in my work/Saya sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan saya

Setiap dari aitem UWES-3 akan dikembangkan untuk spesifik pada pekerjaan profesi dosen dengan menggunakan Undang-Undang Tahun 2012 No. 12 terkait tridharma Dosen. Maka dari itu, setiap aitem akan memiliki indikator terhadap tugas:

1. **Pengajaran**, Berkaitan dengan aktivitas pengajaran dosen di kelas.
2. **Penelitian**, Berkaitan dengan rangkaian aktivitas penelitian.
3. **Pengabdian**, Berkaitan dengan rangkaian aktivitas pengabdian di masyarakat.
4. **Administrasi**, Berkaitan dengan berkas-berkas yang perlu di urus oleh dosen.
5. **Penunjang**, Berkaitan dengan kegiatan diluar pekerjaan utama dosen seperti Pokja, Kepanitiaan, dan organisasi.

Makassar, 29 Mei 2024

Yang Menyetujui,



(Rezky Ariany Aras)

WORK ENGAGEMENT
Subject Matter Expert (SME)

A. Pengantar

Perkenalkan nama saya William Dharmawan Wicaksana, saya adalah mahasiswa psikologi Universitas Hasanuddin angkatan 2020. Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu Dosen sebagai *expert judgement* dalam mempertimbangkan dan menilai kualitas dan relevansi aitem untuk "Skala Work Engagement pada Profesi Dosen di Indonesia". Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Expert

Nama : Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : -
Pendidikan saat ini : S2

C. Dasar Teori

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan *work engagement* didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang *positive, satisfying, dan work-related mental states* terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Karakteristik dari work engagement terdiri atas tiga yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi yang memperlihatkan seberapa besar penghayatan individu dalam menjalankan perannya di tempat kerja. *Work engagement* ditandai dengan tiga karakteristik yaitu, *vigor* (semangat), *dedication* (terlibat penuh dengan pekerjaan), dan *absorption* (senang akan pekerjaan yang dimilikinya).

Dimensi-Dimensi Work Engagement

1. **Vigor**, didefinisikan dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan kegigihan bahkan dalam menghadapi kesulitan.
2. **Dedication**, didefinisikan dengan perasaan penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. **Absorption**, didefinisikan berkonsentrasi penuh dan menikmati pekerjaannya, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri sendiri dari pekerjaan.

Adapun aitem pada setiap dimensi dari *work engagement* sesuai dengan UWES-3 (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & Witte, 2019):

1. **Vigor** - At my work, I feel bursting with energy/ ketika bekerja, Saya merasa bersemangat.
2. **Dedication** - I am enthusiastic about my job/Saya merasa antusias terkait pekerjaan saya
3. **Absorption** - I am immersed in my work/Saya sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan saya

Setiap dari aitem UWES-3 akan dikembangkan untuk spesifik pada pekerjaan profesi dosen dengan menggunakan Undang-Undang Tahun 2012 No. 12 terkait tridharma Dosen. Maka dari itu, setiap aitem akan memiliki indikator terhadap tugas:

1. **Pengajaran**, Berkaitan dengan aktivitas pengajaran dosen di kelas.
2. **Penelitian**, Berkaitan dengan rangkaian aktivitas penelitian.
3. **Pengabdian**, Berkaitan dengan rangkaian aktivitas pengabdian di masyarakat.
4. **Administrasi**, Berkaitan dengan berkas-berkas yang perlu di urus oleh dosen.
5. **Penunjang**, Berkaitan dengan kegiatan diluar pekerjaan utama dosen seperti Pokja, Kepanitiaan, dan organisasi.

Makassar, 21 Mei 2024

Yang Menyetujui,

(Dwiana Fajriati Dewi)

WORK ENGAGEMENT
Subject Matter Expert (SME)

A. Pengantar

Perkenalkan nama saya William Dharmawan Wicaksana, saya adalah mahasiswa psikologi Universitas Hasanuddin angkatan 2020. Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu Dosen sebagai *expert judgement* dalam mempertimbangkan dan menilai kualitas dan relevansi aitem untuk "Skala Work Engagement pada Profesi Dosen di Indonesia". Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Expert

Nama : Suryadi Tandiyuk
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Usia : 36 Tahun
Pendidikan saat ini : S2 Psikologi

C. Dasar Teori

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan *work engagement* didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang *positive, satisfying, dan work-related mental states* terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Karakteristik dari work engagement terdiri atas tiga yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi yang memperlihatkan seberapa besar penghayatan individu dalam menjalankan perannya di tempat kerja. *Work engagement* ditandai dengan tiga karakteristik yaitu, *vigor* (semangat), *dedication* (terlibat penuh dengan pekerjaan), dan *absorption* (senang akan pekerjaan yang dimilikinya).

Dimensi-Dimensi Work Engagement

1. **Vigor**, didefinisikan dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan kegigihan bahkan dalam menghadapi kesulitan.
2. **Dedication**, didefinisikan dengan perasaan penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. **Absorption**, didefinisikan berkonsentrasi penuh dan menikmati pekerjaannya, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri sendiri dari pekerjaan.

Adapun aitem pada setiap dimensi dari *work engagement* sesuai dengan UWES-3 (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & Witte, 2019):

1. **Vigor** - At my work, I feel bursting with energy/ ketika bekerja, Saya merasa bersemangat.
2. **Dedication** - I am enthusiastic about my job/Saya merasa antusias terkait pekerjaan saya
3. **Absorption** - I am immersed in my work/Saya sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan saya

Setiap dari aitem UWES-3 akan dikembangkan untuk spesifik pada pekerjaan profesi dosen dengan menggunakan Undang-Undang Tahun 2012 No. 12 terkait tridharma Dosen. Maka dari itu, setiap aitem akan memiliki indikator terhadap tugas:

1. **Pengajaran**, Berkaitan dengan aktivitas pengajaran dosen di kelas.
2. **Penelitian**, Berkaitan dengan rangkaian aktivitas penelitian.
3. **Pengabdian**, Berkaitan dengan rangkaian aktivitas pengabdian di masyarakat.
4. **Administrasi**, Berkaitan dengan berkas-berkas yang perlu di urus oleh dosen.
5. **Penunjang**, Berkaitan dengan kegiatan diluar pekerjaan utama dosen seperti Pokja, Kepanitiaan, dan organisasi.

Makassar, 23 Mei 2024

Yang Menyetujui,

(Suryadi Tandiyuk)

Lampiran 3: Form Kuesioner

Konstruksi Alat Ukur Work Engagement Profesi Dosen

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam sejahtera bagi kita semua, Syalom, Oom Swastiastu, Namu Buddhaya, Wei De Dong Tian, Salam kebajikan.

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam, Perkenalkan saya William Dharmawan Wicaksana mahasiswa Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin angkatan 2020. Saat ini saya sedang melakukan penelitian terkait "**Konstruksi Alat Tes Work Engagement Pada Profesi Dosen**" untuk memenuhi tugas akhir Skripsi.

Kriteria responden yang dibutuhkan sebagai berikut :

Dosen Tetap pada Kampus di bawah naungan KEMENDIKBUD

*Terdapat **beberapa sesi** pengerjaan dan setiap Sesi memiliki petunjuk pengerjaan masing-masing.

***Pengerjaan** kuesioner diperkirakan membutuhkan waktu sekitar **20-30 menit**.

*Dianjurkan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi menggunakan **Device Laptop**.

Besar harapan peneliti, Bapak/Ibu bersedia meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh 🙏🙏🙏

Lampiran 4: Hasil Aiken's V

Aspek 1		Aspek 2		Aspek 3		Aspek 4		Aspek 5	
Aitem	Hasil	Aitem	Hasil	Aitem	Hasil	Aitem	Hasil	Aitem	Hasil
1	1	1	1	1	1	1	0.9	1	0.95
2	1	2	1	2	1	2	0.95	2	0.9
3	1	3	1	3	0.95			3	1
4	1	4	0.95	4	1			4	1
5	1	5	1	5	0.95			5	1
6	1	6	1	6	1				
		7	1						
		8	1						
		9	1						

Lampiran 5: Hasil CFA

Test HZ p value MVN
 1 Henze-Zirkler 1.005963 0 NO

Estimator	ML	
Optimization method	NLMINB	
Number of model parameters	171	
	Used	Total
Number of observations	335	336
Model Test User Model:		
Test Statistic	Standard	Robust
Degrees of freedom	6326.003	6050.116
P-value (Chi-square)	3399	3399
Scaling correction factor	0.000	0.000
Yuan-Bentler correction (Mplus variant)		1.046
Model Test Baseline Model:		
Test statistic	35463.089	34127.951
Degrees of freedom	3486	3486
P-value	0.000	0.000
Scaling correction factor		1.039
User Model versus Baseline Model:		
Comparative Fit Index (CFI)	0.908	0.913
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.906	0.911
Robust Comparative Fit Index (CFI)		0.913
Robust Tucker-Lewis Index (TLI)		0.911
Loglikelihood and Information Criteria:		
Loglikelihood user model (H0)	-33990.497	-33990.497
Scaling correction factor for the MLR correction		0.947
Loglikelihood unrestricted model (H1)	NA	NA
Scaling correction factor for the MLR correction		1.041
Akaike (AIC)	68322.993	68322.993
Bayesian (BIC)	68975.209	68975.209
Sample-size adjusted Bayesian (BIC)	68432.780	68432.780
Root Mean Square Error of Approximation:		
RMSEA	0.051	0.048
90 Percent confidence interval - lower	0.049	0.046
90 Percent confidence interval - upper	0.053	0.050
P-value RMSEA <= 0.05	0.274	0.932
Robust RMSEA		0.049
90 Percent confidence interval - lower		0.047
90 Percent confidence interval - upper		0.051
Standardized Root Mean Square Residual:		
SRMR	0.030	0.030

Lampiran 6: Hasil Reliabilitas

Reliabilitas alat tes *Work Engagement* yang dikonstruksi

raw_alpha	std.alpha	G6(smc)	average_r	S/N	ase	mean	sd	median_r
0.99	0.99	1	0.66	163	0.00047	4.5	1.1	0.66

Reliabilitas Dimensi *Vigor Work Engagement* yang dikonstruksi

raw_alpha	std.alpha	G6(smc)	average_r	S/N	ase	mean	sd	median_r
0.98	0.98	0.98	0.67	58	0.0013	4.5	1.1	0.68

Reliabilitas Dimensi *Dedication Work Engagement* yang dikonstruksi

raw_alpha	std.alpha	G6(smc)	average_r	S/N	ase	mean	sd	median_r
0.98	0.98	0.98	0.67	57	0.0014	4.5	1.1	0.67

Reliabilitas Dimensi *Absorption Work Engagement* yang dikonstruksi

raw_alpha	std.alpha	G6(smc)	average_r	S/N	ase	mean	sd	median_r
0.98	0.98	0.98	0.65	53	0.0015	4.5	1.1	0.66

Lampiran 7: Validitas *Convergent & Discriminant*

Validitas *Convergent*

UWES – WE yang dikonstruksi

Correlations

		UWES	WE
UWES	Pearson Correlation	1	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	336	336
WE	Pearson Correlation	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	336	336

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

Dimensi *Vigor* UWES – Dimensi *Vigor* WE yang dikonstruksi

Correlations

		VIGOR_UWES	VIGOR_WE
VIGOR_UWES	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	336	336
VIGOR_WE	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	336	336

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

Dimensi *Dedication* UWES – Dimensi *Dedication* WE yang dikonstruksi

Correlations

		DEDICATION_UWES	DEDICATION_WE
DEDICATION_UWES	Pearson Correlation	1	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	336	336
DEDICATION_WE	Pearson Correlation	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	336	336

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

Dimensi *Absorption* UWES – Dimensi *Absorption* WE yang dikonstruksi
Correlations

		ABSORPTION_ UWES	ABSORPTION_ WE
ABSORPTION_UWES	Pearson Correlation	1	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	336	336
ABSORPTION_WE	Pearson Correlation	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	336	336

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

Komitmen Organisasi – WE yang dikonstruksi
Correlations

		Komitmen	WE
Komitmen	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	336	336
WE	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	336	336

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

Validitas *Discriminant*
***Burnout* – WE yang dikonstruksi**

Correlations

		Burnout	WE
Burnout	Pearson Correlation	1	.505**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	336	336
WE	Pearson Correlation	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	336	336

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