

DAFTAR PUSTAKA

- Agustira, S. (2019). Pengaruh Modal Psikologis dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Anatama, R. R. (2018). *Psychological Capital* dan *Job Resources* Sebagai Prediktor Terhadap *Work Engagement*. *TAZKIYAH Journal Of Psychology*,6(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asfiyah, E. Y. (2014). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru di SLB Putra Jaya Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Avey, J. B., Luthans, Fred., Smith, Ronda M., & Palmer, Noel F. (2010). "Impact of positive psychological capital on employee well-being over-time". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1) ,17–20.
- Avey, J. B., Luthans F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J., B., Reichard, R., J., Luthans, F., & Mhatre, K., H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.

- Bakker, A. B., & Matthijis, P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-11.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen PMPTK, Depdiknas.
- Effendy, N. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 23-34.
- Efriyawan, E. (2015). *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Stess Kerja Pada Guru SLB Negeri Semarang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Keperawatan UNISSULA).
- Eichinger, J. (2000). Job stress and satisfaction among special education teachers: Effects of gender and social role orientation. *International journal of disability, development and education*, 47(4), 397-412.
- Fransiska, Y. M. (2017). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Di Pt. Grand Mandiri Utama. *Motivasi*, 5(1), 104-113.
- Gordon, G., & Crabtree, S. (2006). *Building engaged schools: Getting the most out of America's classrooms*. Simon and Schuster.
- Gorgievski, M. J., Halbesleben, J. R., & Bakker, A. B. (2011). Expanding the boundaries of psychological resource theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 1-7.
- Ghozali, I. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. (2003). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hapsari, I. I., & Mardiana, M. (2016). Empati dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Luar Biasa. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 48-56.
- Hardi, W. (2017). *Pengaruh modal psikologis terhadap work engagement dan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit ibnu sina Makassar tahun 2017* (Doctoral dissertation, Thesis).
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Hazrati, P. R. (2017). Hubungan Antara Psychological Capital dan Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Automotif di Lampung.

- Iham, I. F. (2017). Gambaran Proses Work Orientation pada Diri Guru Sekolah Luar Biasa dalam Mencapai *Work Engagement* (Studi Pada Guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan). *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin.
- Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). Job stress & employee engagement. *European Journal of Social Sciences*, 28(1), 109-118.
- Jezzi, M. W. (2006). The Moderating Role of Optimism as Related To Work Resources and Work Engagement (Master's thesis). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 1438571).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kelilaw, F, R, A. (2017). Kontribusi Persepsi *Authentic Leadership* dan *Psycholgical Capital* Terhadap *Work Engagement* Pada Anggota Kepolisian Direktorat Sabhara POLDA Sulawesi Selatan. *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin.
- Küçüksüleymanoglu, R. (2011). Burnout Syndrome Levels of Teachers in Special Education Schools in Turkey. *International Journal of Special Education*, 26(1), 53-63.
- Luthans., F., Youssef, C., M., & Avolio, B., J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans., F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans., F., Avey, J. B., Avolio, B. J., and Norman, S. M. & Combs, G. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 60(3). 541-572.
- Luthans., F., Steven M. Norman., Bruce J. Avolio, James B. Avey. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 63(1).219–238.
- Maslach, C. (1982). *Undersatnding Burnout: Definitional Issues in Analyzing a Complex Phenomenon*, In W . S. Paine (ED), *Job Stress and Burnout*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Menteri Pendidikan Nasional. (2008). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Pendidikan Khusus*. Jakarta: Sekretariat Negara Indonesia

- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I.Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformational dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi. Universitas Diponegoro*, 6.
- Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2017). Pengaruh work family conflict, modal psikologis dan variabel demografis terhadap kinerja guru. *Tazkiya Journal of Psychology* 22(1).
- Noviani, N. L. (2007). Motivasi Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada WNI Keturunan India (Studi kualitatif pada Komunitas Koja di Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.
- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 20(1), 27-38.
- Nugroho, D., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). "Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang". *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 12, No. 2. Hal : 192-202.
- Nursucianti, Z., & Supradewi, R. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan penyesuaian diri pada guru slb di lingkungan kerjanya. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 9(2), 75-90.
- Pemerintah Indonesia. (1991). *Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Biasa*. Lembaran RI Tahun 1991 No. 72. Jakarta: Sekretariat Negara Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Lembaran RI Tahun 1991 No. 72. Jakarta: Sekretariat Negara Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyenggaraan Pendidikan*. Lembaran RI Tahun 2010 No. 17. Jakarta: Sekretariat Negara Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran RI Tahun 2005 No. 14. Jakarta: Sekretariat Negara Indonesia.
- Pratama, R. D. P. (2019). Pengaruh Modal Psikologis, Sumber Daya Pekerjaan dan Status Sertifikasi Guru Terhadap Totalitas Kerja Guru. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Purba, Yulianto A, Widianti E. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi*. 5 (1): 77-87.

- Purwasono, G. R. (2017). *Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan generasi y di pt. Semen indonesia (persero) tbk* (doctoral dissertation, universitas airlangga).
- Riyani, Y. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi pada Mahasiswa Jurusan Akutansi Politeknik Negeri Pontianak). *Jurnal Eksos*, 1(8).
- Riggio, R. E. (2002). *Introduction to Industrial/Organization Psychology*. New Jersey.Inc.
- Rokan, S. M. (2018). Pengaruh Resiliensi Terhadap Keterikatan Kerja pada Perawat Gerontik di Panti Werdha. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara.
- Rushton, C. H., Batcheller, J., Schroeder, K & Donohue, P. (2015). Burnout And Resilience Among Nurses Practicing In High Intensit Settings. *AJCC American Journal Of Critical Care*, Vol. 24, No. 5, 420-412.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.
- Santoso, A. (2010). *Statistika untuk Psikologi dari Blog Menjadi Buku*. Yogyakarta:Universitas Sanata Dharma.
- Santoso, E., & Setiawan, J. L. (2018). Peran dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja terhadap resilient self-efficacy guru sekolah luar biasa. *Jurnal Psikologi*, 45(1).
- Saks, A. M. (2006).Antecedent and consequences of employee engagement. *Jurnal of Managerial Psychology*.
- Safitri, N. (2010). Hubungan kematangan emosi dengan penyesuaian sosial siswa berbakat program akselerasi SMAN 3 Tangerang Selatan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurment*. 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, 177.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker. A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3(1)
- Setiyadi, O. (2002). Hubungan antara stres kerja dengan perilaku agresif pada guru sekolah dasar. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata.

- Setyani, F. (2018) Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Dharma Yogyakarta.
- Soemanto, W. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suharianto & Effendy, N. (2015). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*, 3(2) 23-34
- Sukadji, S. (1997). Awas: Studi Kausal-Komparatif. *Buletin Psikologi*, 5(2), 32-38.
- Sipardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sweetman, D.,& Luthans, F. (2010). *The Power of positive psychology: Psychological capital and work engagement dalam Bakker, A.B. and Leiter, M.P.* Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*.Vol.4.No.1.
- Yamashita, S. D. H. (2016). *Studi Deskriptif mengenai Work Engagement pada Guru SMAN 3 Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Maranatha).
- Yuniar, I. G. A. A., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1).
- Zaidi, N. R., Wajid, R. A., & Zaidi, F. B. (2011). Relationship between demographic characteristics and burnout among public sector university teachers of Lahore. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4), 829-843.

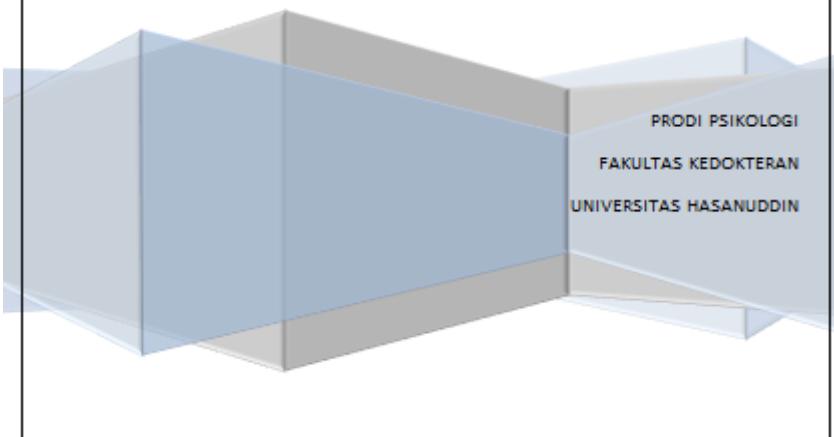
LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SKALA PENELITIAN



KUESIONER PENELITIAN

Oleh: Fatiha Rahmalita/Q1115028



PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN

PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Salam Sejahtera

Perkenalkan saya Fatiha Rahmalita (NIM : Q11115028), mahasiswa tingkat akhir Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi, saya membutuhkan sejumlah data yang dapat saya peroleh dari kerjasama anda untuk mengisi kuesioner berikut. Maka, dengan ini saya mengharapkan kesediaan Anda meluangkan waktu sekitar ±5-10 menit menjadi partisipan dalam penelitian ini dengan cara mengisi pernyataan dalam kuesioner ini.

Anda diharapkan memberikan informasi yang dibutuhkan dengan mengisi kuesioner yang terlampir dengan mengikuti pertunjuk pengisian yang telah diberikan. Kuesioner ini tidak memiliki jawaban *benar* atau *salah*, sehingga Anda diminta membaca setiap pertanyaan dengan baik dan mengisi sesuai dengan keadaan, pikiran, maupun perasaan Anda yang sebenar-benarnya. Adapun informasi atau data yang Anda berikan dalam penelitian ini akan dijaga kerahasiananya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Keikutsertaan Anda sebagai partisipan bersifat sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun. Adapun jika di tengah peggisian kuesioner Anda berubah pikiran, Anda beleh memundurkan diri sebagai partisipan dalam penelitian ini.

Atas kesediaan Anda meluangkan watu dan kerja samanya, saya ucapan terima kasih. Semoga kita selalu dimudahkan atas segala urusan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Peneliti

Fatiha Rahmalita

SKALA WORK ENGAGEMENT

IDENTITAS PARTISIPAN							
Nama/inisial	:						
Usia	:						
Jenis Kelamin	:	L/P Tingkan salah satu					
Masa Kerja	:tahun,bulan					
Status Kerja	:	PNS/Non-PNS Tingkan salah satu					
Status Pernikahan	:						
Nomor Handphone	:						
<p>Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta dalam penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang bernama Fatiha Rahmalita (NIM : Q11115028). Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya sebagai partisipan, saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun. Sebagai partisipan, saya menyetujui untuk mengikuti prosedurnya.</p>							
<p>Makassar, Januari 2020</p>							
<p>Partisipan</p>							
<hr/>							

BAGIAN I																																																																															
<p>Petunjuk Pengisian</p> <p>Kuesioner ini berisi pernyataan tentang perasaan Anda saat ini di tempat kerja. Tidak ada jawaban benar atau salah. Sebelum mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahami terlebih dahulu. Selanjutnya, berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan respon yang paling sesuai dengan diri Anda. Jika Anda ingin mengganti respon, coret pilihan respon sebelumnya dan beri tanda silang (X) kembali pada pilihan respon yang dianggap sesuai.</p> <p>Adapun pilihan respon sebagai berikut :</p> <table border="1"><tr><td>I tidak Pernah 0</td><td>Hamper 1</td><td>Jarang 2</td><td>Kadang-kadang 3</td><td>Sering 4</td><td>Sangat Sering 5</td><td>Selalu 6</td></tr><tr><td></td><td></td><td>Sekali atau kurang dalam sebulan</td><td>Beberapa kali dalam sebulan</td><td>Sekali seminggu</td><td>Beberapa kali dalam seminggu</td><td>Setiap hari</td></tr></table>								I tidak Pernah 0	Hamper 1	Jarang 2	Kadang-kadang 3	Sering 4	Sangat Sering 5	Selalu 6			Sekali atau kurang dalam sebulan	Beberapa kali dalam sebulan	Sekali seminggu	Beberapa kali dalam seminggu	Setiap hari																																																										
I tidak Pernah 0	Hamper 1	Jarang 2	Kadang-kadang 3	Sering 4	Sangat Sering 5	Selalu 6																																																																									
		Sekali atau kurang dalam sebulan	Beberapa kali dalam sebulan	Sekali seminggu	Beberapa kali dalam seminggu	Setiap hari																																																																									
<p>Contoh :</p> <table border="1"><thead><tr><th>No.</th><th>PERNYATAAN</th><th>0</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.</td><td>Saya antusias dengan pekerjaan saya.</td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table> <p>Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pernyataan "saya antusias dengan pekerjaan saya" "sering" Anda rasakan "seminggu sekali".</p> <table border="1"><thead><tr><th>No.</th><th>PERNYATAAN</th><th>0</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.</td><td>Saya merasa bersemangat pada saat berkerja.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2.</td><td>Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.</td><td>Saya antusias dengan pekerjaan saya.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4.</td><td>Pekerjaan saya menginspirasi saya.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5.</td><td>Saat pagi tiba, saya ingin bergegas untuk bekerja.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>								No.	PERNYATAAN	0	1	2	3	4	5	6	1.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.				X				No.	PERNYATAAN	0	1	2	3	4	5	6	1.	Saya merasa bersemangat pada saat berkerja.								2.	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya.								3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.								4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.								5.	Saat pagi tiba, saya ingin bergegas untuk bekerja.							
No.	PERNYATAAN	0	1	2	3	4	5	6																																																																							
1.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.				X																																																																										
No.	PERNYATAAN	0	1	2	3	4	5	6																																																																							
1.	Saya merasa bersemangat pada saat berkerja.																																																																														
2.	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya.																																																																														
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.																																																																														
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.																																																																														
5.	Saat pagi tiba, saya ingin bergegas untuk bekerja.																																																																														

SKALA PSYCHOLOGICAL CAPITAL

6.	Saya merasa senang saat saya bekerja secara maksimal.	<input type="checkbox"/>				
7.	Saya bangga dengan pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>				
8.	Saya menghayati pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>				
9.	Saat bekerja, saya tertokus dengan pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>				

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini berisi pernyataan tentang perasaan Anda saat ini di tempat kerja. Tidak ada jawaban benar atau salah. Sebelum mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahami terlebih dahulu. Selanjutnya, berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan respon yang paling sesuai dengan diri Anda. Jika Anda ingin mengganti respon, coret pilihan respon sebelumnya dan beri tanda silang kembali (X) pada pilihan respon yang dianggap sesuai.

Adapun pilihan respon sebagai berikut :

- SS : Bila Anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.
S : Bila Anda Setuju dengan pernyataan tersebut.
TS : Bila Anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.
STS : Bila Anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Contoh :

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mudah merasakan tenang.			X	

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa Anda "Tidak Setuju" dengan pernyataan "Saya mudah merasakan tenang".

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki kepercayaan diri tinggi.				
2.	Saat berada di bawah tekanan, saya memikirkan cara untuk keluar dari keadaan sulit tersebut.				
3.	Saya lebih memilih mengikuti lebih dari satu jalan untuk mencapai tujuan.				
4.	Ketika saya tidak yakin akan sesuatu, saya mengharapkan yang terbaik.				
5.	Saya merasa mood terbaik saya ketika berada dalam situasi yang menantang.				
6.	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk mencapai tujuan saya.				
7.	Saya mengembalikan mood normal saya dengan cepat setelah kejadian yang tidak				

	menyenangkan.			
8.	Saya mudah merasakan tenang.			
9.	Saya menghadapi banyak masalah dan saya bisa menyelesaikannya.			
10.	Saya memiliki beberapa cara untuk mengatasi masalah yang mungkin saya hadapi.			
11.	Saya menikmati berurusan dengan kejadian baru dan tidak biasa.			
12.	Saya selalu optimis tentang masa depan saya.			
13.	Saya mempercayai diri saya dalam menemukan solusi ketika menghadapi situasi yang salah.			
14.	Saya merasa bahwa saya telah mencapai kesuksesan besar dalam karir saya.			
15.	Saya biasanya berhasil membentuk kesan positif tentang orang lain.			
16.	Saya mengharapkan perihal untuk memastikan kelanjutan dalam mencapai tujuan saya.			
17.	Saya berpikir bahwa saya memiliki kesempatan yang sangat bagus dalam menyesuaikan tujuan hidup saya.			
18.	Saya bisa memikirkan lebih dari satu cara untuk mencapai tujuan saya.			
19.	Saya lebih memilih pekerjaan yang baru dan menantang.			
20.	Saat saya merasa marah pada kinerja pekerjaan, saya menundanya di lain waktu.			
21.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan tidak menunggu sampai menit terakhir.			
22.	Sebagian besar tujuan saya telah tercapai.			

23.	Saya mengatasi perasaan marah yang mungkin saya alami terhadap orang tertentu.			
24.	Saya mengharapkan kejadian menyenangkan, bukan kejadian yang tidak menyenangkan.			



120191914217039

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

Nomor : 26505/S.01/PTSP/2019

Lampiran :

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua UPT Satuan Pendidikan

SLB Negeri 1 Makassar

di-

Tempat

Berdasarkan surat Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar Nomor : 18794/UN4.6.8/PT.01.04/2019 tanggal 04 Desember 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **FATIHA RAHMALITA**
Nomor Pokok : Q11115028
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 PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP WORK PENEGEGEMENT GURU SEKOLAH LUAR BIASA (STUDI PADA GURU SLBN PEMBINA TINGKAT PROVINSI SULAWESI SELATAN) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 06 Desember 2019 s/d 06 Februari 2020

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 06 Desember 2019

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



A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar di Makassar;
2. Pertinggal.





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SP SLB NEGERI 1 MAKASSAR

Jalan Daeng Tata Raya Kel. Bontoduri Kec. Tamalate Kota Makassar
elp/Fax .(0411) 868383 Email:pembinasulselslbn@gmail.com Kode Pos 90224



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 410-67/UPT.S.P.SLBN.1/MKS/Q6/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. Hj. Rahmayani, M.Pd
NIP : 19650217 199203 2 005
Pangkat/Golongan : Pembina Tk. I, IV/b
Jabatan : Kepala PIH SLB Negeri 1 Makassar

Menerangkan bahwa :

Nama : FATIHA RAHMALITA
Nomor Pokok : Q11115028
Program Studi : Psikologi S1
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)

Benar Telah Melaksanakan Penelitian Pada UPT SP SLB Negeri 1 Makassar, pada tanggal 6 Desember 2019 sampai 06 Februari 2020 dengan judul penelitian :

“Kontribusi Psychological Capital Terhadap Work Engagement Guru Sekolah Luar Biasa (Studi Pada Guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan)”

Demikian surat keterangan penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 23 Oktober 2020



Dra. Hj. Rahmayani, M.Pd
Pangkat : Pembina Tk. I
NIP. 19650217 199203 2 005

Tembusan:

1. Pertinggal

LAMPIRAN 4. UJI RELIABILITAS PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	McDonald's ω
scale	0.851

Note. Of the observations, 87 were used, 0 were excluded listwise, and 87 were provided.

Item Statistics

Item Reliability Statistics

	item-rest correlation	If item dropped	
			McDonald's ω
PCQ1	0.430	0.845	
PCQ2	0.427	0.846	
PCQ3 ⁻	0.222	0.863	
PCQ4	0.336	0.846	
PCQ5	0.339	0.846	
PCQ6	0.366	0.845	
PCQ7	0.409	0.844	
PCQ8	0.578	0.839	
PCQ9	0.253	0.851	
PCQ10	0.536	0.842	
PCQ11	0.460	0.845	
PCQ12	0.624	0.836	
PCQ13	0.553	0.839	
PCQ14	0.265	0.850	
PCQ15	0.602	0.840	
PCQ16	0.422	0.845	
PCQ17	0.572	0.839	
PCQ18	0.508	0.842	
PCQ19	0.387	0.847	
PCQ20 ⁻	0.172	0.862	
PCQ21	0.463	0.844	
PCQ22	0.154	0.853	
PCQ23	0.556	0.843	
PCQ24	0.603	0.838	

⁻ reverse-scaled item

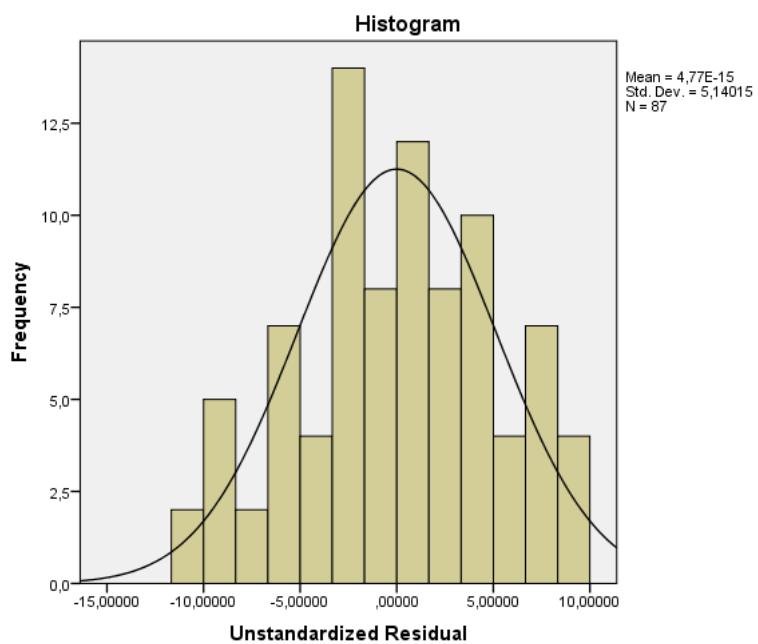
LAMPIRAN 5. UJI ASUMSI (NORMALITAS DAN LINEARITAS)

a. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0E-7
	Std. Deviation		5.1401506
Most Extreme Differences	Absolute		.057
	Positive		.045
	Negative		-.057
Test Statistic			.057
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



b. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WORK	Between Groups	(Combined)	1825,010	26	70,193	2,777 ,001
ENGAGEMENT	* Groups	Linearity	1069,390	1	1069,390	42,307 ,000
PSYCHOLOGICAL CAPITAL		Deviation from Linearity	755,619	25	30,225	1,196 ,281
	Within Groups		1516,600	60	25,277	
	Total		3341,609	86		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement *	,566	,320	,739	,546
Psychological Capital				

LAMPIRAN 6. UJI REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PCQ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WE

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.312	5.170

a. Predictors: (Constant), PCQ

b. Dependent Variable: WE

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1069.390	1	1069.390	40.004	.000 ^b
1 Residual	2272.219	85	26.732		
Total	3341.609	86			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), PCQ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.335	6.001		1.389	.168
1 PCQ	.544	.086	.566	6.325	.000

a. Dependent Variable: WE

LAMPIRAN 7. UJI BIVARIATE CORRELATIONS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
USIA	45,25	10,433	87
MASA KERJA	16,72	11,056	87
EFFICACY	18,05	1,999	87
HOPE	18,31	2,070	87
OPTIMISM	17,94	1,907	87
RESILIENCY	15,17	2,070	87
WORK ENGAGEMENT	46,13	6,233	87

Correlations

		USIA	MASA KERJA	EFFICACY	HOPE	OPTIMISM	RESILIENCY	WORK ENGAGEMENT
USIA	Pearson Correlation	1	,842 **	,085	,153	,071	,035	,065
	Sig. (2-tailed)		,000	,435	,157	,511	,747	,550
	N	87	87	87	87	87	87	87
MASA KERJA	Pearson Correlation	,842 **	1	,073	,164	,092	,137	,114
	Sig. (2-tailed)	,000		,504	,129	,397	,207	,291
	N	87	87	87	87	87	87	87
EFFICACY	Pearson Correlation	,085	,073	1	,491 **	,696 **	,566 **	,469 **

		Sig. (2-tailed)	,435	,504		,000	,000		,000	
	N		87	87	87	87	87	87	87	87
HOPE	Pearson Correlation		,153	,164	,491**	1	,588**	,470**	,372**	
	Sig. (2-tailed)		,157	,129	,000		,000	,000	,000	
	N		87	87	87	87	87	87	87	87
OPTIMISM	Pearson Correlation		,071	,092	,696**	,588**	1	,391**	,502**	
	Sig. (2-tailed)		,511	,397	,000	,000		,000	,000	
	N		87	87	87	87	87	87	87	87
RESILIENCY	Pearson Correlation		,035	,137	,566**	,470**	,391**	1	,484**	
	Sig. (2-tailed)		,747	,207	,000	,000	,000		,000	
	N		87	87	87	87	87	87	87	87
WORK ENGAGEMENT	Pearson Correlation		,065	,114	,469**	,372**	,502**	,484**	1	
	Sig. (2-tailed)		,550	,291	,000	,000	,000	,000		
	N		87	87	87	87	87	87		87

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

LAMPIRAN 8. PENGARUH DIMENSI PSYCHOLOGICAL CAPITAL SECARA PARASIAL TERHADAP WORK ENGAGEMENT

a. UJI MULTIKOLONIERITAS

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,705	06,016		1,447	,152		
EFFICACY	,147	,431	,047	,342	,734	,414	2,415
HOPE	-,026	,350	-,009	-,074	,941	,586	1,705
OPTIMISM	1,135	,444	,347	2,557	,012	,429	2,330
RESILIENCY	,980	,340	,325	2,884	,005	,622	1,609

a. Dependent Variable: WE

b. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	8,142	3,473			2,345	,021	
EFFICACY	,304	,249	,204	1,223	,225		
HOPE	-,221	,202	-,154	-1,094	,277		
OPTIMISM	-,315	,256	-,201	-1,228	,223		
RESILIENCY	,005	,196	,003	,025	,980		

a. Dependent Variable: Abs_Res

c. UJI MULTIPLE REGRESSION

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,351	,319	5,143

a. Predictors: (Constant), RESILIENCY, OPTIMISM, HOPE, EFFICACY

b. Dependent Variable: WE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1172,822	4	293,205	11,086	,000 ^b
	Residual	2168,787	82	26,449		
	Total	3341,609	86			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), RESILIENCY, OPTIMISM, HOPE, EFFICACY

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,705	6,016		1,447	,152		
EFFICACY	,147	,431	,047	,342	,734	,414	2,415
HOPE	-,026	,350	-,009	-,074	,941	,586	1,705
OPTIMISM	1,135	,444	,347	2,557	,012	,429	2,330
RESILIENCY	,980	,340	,325	2,884	,005	,622	1,609

a. Dependent Variable: WE