

DAFTAR PUSTAKA

- Adhar, S. F. (2021) *Pengaruh job demands dan personal resources terhadap work engagement pada pegawai di perusahaan daerah air minum (pdam) tirta jeneberang*. (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Adsit, D. J., London, M., Crom, S., & Jones, D. I. (1997). Cross-cultural differences in upward ratings in a multinational company. *International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 385–401.
- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement. *Management Decision*, 56(9), 1991–2005.
- Altunel, M. C., Kocak, O. E., Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey, 15(2), 409 - 417.
- Astisya, I. R. (2021). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement guru. *INSIGHT (Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi)*, 17(1), 207–223.
- Atmaja, C. R., & Mulyani, S. (2020). Hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada karyawan perusahaan supermarket di yogyakarta. In prosiding seminar nasional magister psikologi universitas ahmad dahlan, 1(1) 21-32.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12.
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di Minimarket. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 777–788.
- Azwar, S (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azzaki, J. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada bri syariah kantor pusat* (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3). 209-223
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.
- Bara, A. F. B., & Rahman, A. (2020). Pengaruh work life balance dan budaya organisasi terhadap employee engagement pad generasi milenial di pt. Gunung sawit mas desa rantau panjang kecamatan tambusai kabupaten rokan hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 54-62.
- Chao, J. M., Cheung, F. Y., & Wu, A. M. (2011). Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviors: testing moderating effect of attribution style and power distance. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(04), 763-777.
- Check, J., & Schutt, R. K. (2011). *Research methods in education*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. Sage Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Jansen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work Engagement and Health*, 27, 279-268.
- Desmond, A. W., Conrad, K. M., Montgomery, A., & Simon, K. A. (1993). Factors associated with male workers' engagement in physical activity: White collar vs. blue collar workers. *AAOHN Journal*, 41(2), 73-83.
- Dickson, M. W., Den Hartog, D. N., & Mitchelson, J. K. (2003). Research on leadership in a cross-cultural context: Making progress, and raising new questions. *The leadership quarterly*, 14(6), 729-768.
- Farndale, E., & Murrer, I. (2015). Job resources and employee engagement: A cross-national study. *Journal of managerial psychology*. 30(5), 610-626
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goolaup, S., & Ismayilov, T. (2012). The influence of power distance on leadership behaviors and styles: Case studies of Japanese and French companies operating in Sweden. *Theses and Dissertations*.
[FULLTEXT01.pdf \(diva-portal.org\)](#) diakses pada 21 Januari 2023.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir menguasai spss: Mudah mengolah data dengan ibm spss statistic 25*. Deepublish.

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Hofstede, G. (1994). *Culture and organizations*. Harper Collins Business Hammersmith.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations, software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw Hill.
- Hofstede, G. (2010). Geert hofstede. *National cultural dimensions*, 2-7.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 2307-0919.
- Hofstede, G. & Hofstede, G.J (2005). *Cultures and organizations software of the mind. Revised and Expanded (2nd Ed)*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Imawati, R. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(1), 37-43.
- Kahn, W. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Journal of Academy Management*, 33, 692-724.
- Khaldi, K. (2017). Quantitative, qualitative or mixed research: Which research paradigm to use?. *Journal of Educational and Social Research*, 7(2), 15-15.
- Kirkman, B. L., Chen, G., Farh, J. L., Chen, Z. X., & Lowe, K. B. (2009). Individual power distance orientation and follower reactions to transformational leaders: A cross-level, cross-cultural examination. *Academy of management journal*, 52(4), 744-764.
- Kirkman, B. L., & Shapiro, D. L. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management journal*, 44(3), 557-569.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Lee, C., Pillutla, M., & Law, K. S. (2000). Power-distance, gender and organizational justice. *Journal of management*, 26(4), 685-704.
- Lian, H., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2012). Does power distance exacerbate or mitigate the effects of abusive supervision? It depends on the outcome. *Journal of applied psychology*, 97(1), 107.
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*. 14(2), 90-97.

- Madden, A., & Bailey, C. (2017). Engagement: Where has all the 'power' gone?. *Organizational Dynamics*, 46(2), 113-119.
- Nurchayani, D., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. PLN (Persero) Apj Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1053-1063.
- Nurlia, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Orgambídez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41.
- Paterson, S. (2018). Analisis kualitas layanan terhadap tingkat loyalitas pelanggan pasar retail modern (Studi Kasus pada Alfamart Kecamatan Biringkanaya). *Economic Bosowa Journal*, 4(2), 536-556.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.
- Rahmawati, I. A. (2020). Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap komitmen afektif melalui power distance sebagai variabel moderating (Studi Empiris Pada PT PLN UP3 Magelang). (Doctoral dissertation. Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Rantelimbong, O., & MAS'UD, F. (2016). Pengaruh keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan: peran jarak kekuasaan (power distance) sebagai moderator (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang). (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rezeki, F. (2021). Effect of leadership style and power distance to work engagement of trading business employees in central java province after controlling age. In *INCEESS 2020: Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020*.
- Robbins, S.P. (2005). *Perilaku organisasi*. Gramedia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat
- 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), 12-17.

- Salminen, S. R., Makikangas, A., Fieldt, T. (2014). Job resources and work engagement : Optimism as moderator among finnish managers, 5(1), 69 – 77.
- Santoso, S. (2012). *Analisis SPSS pada statistik parametrik*. Elex Media Komputindo.
- Sandro, A. D. D. A. (2019) Hubungan power distance dan counterproductive work behavior (CWB) pada pegawai negeri sipil (pns) di Yogyakarta. (Skripsi, Universitas Sanata Dharma).
- Santosa, D. S. S., Wijayanti, S., & Siregar, N. R. (2022). Pengaruh power distance, hubungan pribadi dan supervisi kepala sekolah terhadap work engagement guru. *Journal of Educational Learning and Innovation (ELIa)*, 2(1), 01-08.
- Saputra, A. (2019). Analisis pengaruh job demands, job resources, dan personal resources terhadap work engagement (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- 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*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219.
- Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). The effect of organizational culture on employee engagement with work ethic (hard work) as a moderating variable: Case study on millennial generation employees at PT X. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 11(01), 46-54.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi)*. UPP,STIM YKPN.
- Soliha, E. (2008). Analisis industri ritel di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(2), 24251.
- Sujana, A. S. (2012). *Manajemen minimarket*. Penebar PLUS+.

- Sriput, V. (2014). Power distance and work engagement: A case study of organizations in Thailand. Retrieved March, 31, 2020.
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Utomo, T.J. (2011). Persaingan bisnis ritel: tradisional vs modern (the competition of retail business: traditional vs modern). *Fokus Ekonomi*, 6(1), 122 – 133.
- Verma, J. P. (2019). *Statistics and research methods in psychology with excel*. Gateway East: Springer Nature Singapore.
- Xanthopoulou, D. D., Bakker, B. A., Demerouti, E. (2011). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.
- Winarni, E. W. (2011). *Penelitian pendidikan*. Putri Media.

LAMPIRAN

LAMPIRAN SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767
Fax. 586297. Email : psikologi@unhas@gmail.com

Nomor : 11359/UN4.6.8/PT.01.04/2023
Lampiran : 1 rangkap Proposal Skripsi
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

15 Mei 2023

Yth,

- Kepala Toko Alfamart
- Kepala Toko Alfamidi
- Kepala Toko Indomaret

Di –
Tempat

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

Nama : Rekha Indariyanj
NIM : C021191024
HP : 082193771002

bermaksud melakukan Pengambilan data penelitian dalam rangka penulisan Skripsi mengenai "KONTRIBUSI *POWER DISTANCE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN MINIMARKET DI KOTA MAKASSAR"

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan Pengambilan Data awal penelitian di Minimarket Kota Makassar dalam kurun Waktu 17 Mei - 17 Juni 2023

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Kedokteran Unhas
2. Kasubang Akademik FK Unhas
3. Arsip



Dr. Ichlas Nanang Afandi, M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

Penelitian Work Engagement Karyawan Minimarket yang Ditinjau dari Power Distance

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu
Selamat Pagi/Siang/Malam.

Perkenal saya Rekha Indariyani mahasiswi Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melakukan penelitian terkait kontribusi *Power Distance* terhadap *Work Engagement* karyawan minimarket di Kota Makassar sebagai bentuk pemenuhan tugas akhir berupa Skripsi. Adapun kriteria responden yang dibutuhkan sebagai berikut:

1. Karyawan toko minimarket

Jawaban Anda sangat bermanfaat dalam penelitian ini, tidak ada jawaban benar dan salah. Anda dimohon memberikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi diri Anda saat ini. Semua jawaban dan identitas yang Anda berikan akan kami jaga kerahasiaannya dan hanya untuk digunakan untuk kepentingan penelitian sesuai Kode Etik Psikologi.

*bagi yang beruntung akan mendapatkan reward berupa:
Pulsa/ShopeePay/Dana/Ovo dengan total Rp.200.000,- bagi responden beruntung yang akan diundi secara acak.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.

Rekha Indariyani
Contact Person: 082193771002

[Login ke Google](#) untuk menyimpan progres. [Pelajari lebih lanjut](#)

- Mandar
 Yang lain: _____

Pendidikan terakhir *

- SMA/SMK
 Diploma
 S1
 Yang lain: _____

Jabatan di Toko *

- Asisten Kepala Toko
 Marchandiser
 Kasir
 Pramuniaga
 Yang lain: _____

Lama Bekerja *

Inisial *

Jawaban Anda

Usia (dalam angka) *

Contoh : 20

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

- Laki-Laki
 Perempuan

Suku *

- Bugis
 Makassar
 Toraja
 Mandar
 Yang lain:

Lama Bekerja *

(Contoh : 1 Tahun)

Jawaban Anda

No. Telp/WhatsApp *

Jawaban Anda

Saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini *

- Ya, saya bersedia

Berikutnya

Kosongkan formulir

LAMPIRAN ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS DIRI PARTISIPAN

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin* : Perempuan
 Laki-laki

Suku* : Bugis
 Makassar
 Toraja
 Mandar
Lainnya:

Pendidikan Terakhir* : SMP
 SMA
 Diploma
 S1
 S2
 Lainnya:

Instansi/Tempat Kerja :
Saat Ini

Jabatan dalam : Asisten Kepala Toko
 Merchandiser
 Kasir
 Pramuniaga

Lama Bekerja pada Pekerjaan Saat ini** :

SKALA WORK ENGAGEMENT

Pada skala ini, terdapat 9 buah item pernyataan. Setiap pernyataan menggambarkan kondisi yang mungkin Anda hadapi dalam pekerjaan yang sedang Anda jalani saat ini. Setiap item terdiri dari lima (7) pilihan jawaban, yaitu:

TP = Tidak Pernah

HTP = Hampir Tidak Pernah

J = Jarang

KK = Kadang-Kadang

SR = Sering

SS = Sangat Sering

SL = Selalu

Tidak ada jawaban benar atau salah dalam skala ini. Anda diminta untuk merespons setiap pernyataan dengan memilih pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri/kondisi Anda saat ini.

Petunjuk pengerjaan:

1. Silakan Anda membaca tiap pernyataan dengan saksama.
2. Berikan respons pada tiap pernyataan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom respons yang telah disediakan.
3. Pilihlah pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri/kondisi Anda saat ini.

4. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. (Respons yang tepat adalah jawaban yang paling menggambarkan diri/kondisi Anda senyatanya)

No.	Pernyataan	Respons						
		TP	HTP	J	KK	SR	SS	SL
1.	Saat bekerja saya merasa penuh dengan tenaga							
2.	Saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat							
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya							
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
5.	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja							
6.	Saya merasa senang ketika bekerja sungguh sungguh							
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan							
8.	Saya terhanyut dalam pekerjaan saya							
9.	Saya terbawa dalam pekerjaan ketika saya bekerja							

SKALA POWER DISTANCE

Pada skala ini, terdapat 8 buah item pernyataan. Setiap pernyataan menggambarkan keadaan yang mungkin Anda alami saat ini. Setiap item terdiri dari empat (5) pilihan jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Tidak ada jawaban benar atau salah dalam skala ini. Anda diminta untuk merespons setiap pernyataan dengan memilih pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri/kondisi Anda saat ini.

Petunjuk pengerjaan:

1. Silakan Anda membaca setiap pernyataan dengan saksama.
2. Berikan respons pada setiap pernyataan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom respons yang telah disediakan.
3. Pilihlah pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri/kondisi Anda saat ini.
4. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. (Respons yang tepat adalah jawaban yang paling menggambarkan diri/kondisi Anda senyatanya)

No.	Pernyataan	Respons				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa takut untuk mengekspresikan ketidaksetujuan saya dengan atasan.					
2.	Dalam struktur organisasi, seorang karyawan hanya memiliki satu atasan saja.					
3.	Saya selalu berkonsultasi dengan atasan dalam setiap keputusan.					
4.	Atasan saya melibatkan saya dalam proses pengambilan keputusan.					
5.	Atasan saya memberi wewenang kepada saya untuk menyampaikan ide yang saya miliki.					
6.	Setiap argumen atau pendapat selalu diselesaikan secara demokratis.					
7.	Atasan saya tidak melimpahkan tugas penting untuk saya.					
8.	Atasan mengambil keputusan secara penuh tanpa masukan dari bawahan (otokratis).					

LAMPIRAN 2 OUTPUT ANALISIS PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
▶ WORKENGAGEMENT	121	27	45	37.49	4.321
POWERDISTANCE	121	19	36	27.73	4.099
Valid N (listwise)	121				

Descriptives

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	121	1	5	3.75	1.120
Jenis_Kelamin	121	1	2	1.56	.498
Suku	121	1	5	1.99	1.208
Jabatan	121	1	5	3.07	.873
LamaBekerja	121	1	4	1.47	.867
Valid N (listwise)	121				

```
FREQUENCIES VARIABLES=Usia Jenis_Kelamin Suku Jabatan LamaBekerja
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM SEMEAN
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.
```

ANALISIS FREKUENSI DEMOGRAFI PENELITIAN

➔ **Frequencies**

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Suku	Jabatan	LamaBekerja
N	Valid	121	121	121	121	121
	Missing	0	0	0	0	0
	Std. Error of Mean	.102	.045	.110	.079	.079
	Std. Deviation	1.120	.498	1.208	.873	.867
	Minimum	1	1	1	1	1
	Maximum	5	2	5	5	4

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 Tahun	2	1.7	1.7	1.7
	20 Tahun	14	11.6	11.6	13.2
	21 Tahun	40	33.1	33.1	46.3
	22 Tahun	21	17.4	17.4	63.6
	> 22 Tahun	44	36.4	36.4	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	53	43.8	43.8	43.8
	Perempuan	68	56.2	56.2	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Asisten Kepala Toko	7	5.8	5.8	5.8
	Merchandiser	19	15.7	15.7	21.5
	Pramuniaga	56	46.3	46.3	67.8
	Kasir	37	30.6	30.6	98.3
	Lainnya	2	1.7	1.7	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Suku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bugis	53	43.8	43.8	43.8
	Makassar	44	36.4	36.4	80.2
	Toraja	3	2.5	2.5	82.6
	Mandar	14	11.6	11.6	94.2
	Lainnya	7	5.8	5.8	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Asisten Kepala Toko	7	5.8	5.8	5.8
	Merchandiser	19	15.7	15.7	21.5
	Pramuniaga	56	46.3	46.3	67.8
	Kasir	37	30.6	30.6	98.3
	Lainnya	2	1.7	1.7	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	86	71.1	71.1	71.1
	3-4 Tahun	21	17.4	17.4	88.4
	5-6 Tahun	6	5.0	5.0	93.4
	>6 Tahun	8	6.6	6.6	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

ANALISIS KORELASI BIVARIAT

Correlations

[DataSet3]

		Correlations						
		Usia	Jenis_Kelamin	Suku	Jabatan	Lama_Kerja	POWER_DISTANCE	WORK_ENGAGEMENT
Usia	Pearson Correlation	1	-.077	-.069	-.324**	.327**	-.057	-.168
	Sig. (2-tailed)		.403	.450	.000	.000	.533	.066
	N	121	121	121	121	121	121	121
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	-.077	1	.008	-.259**	-.039	.057	.050
	Sig. (2-tailed)	.403		.932	.004	.669	.536	.588
	N	121	121	121	121	121	121	121
Suku	Pearson Correlation	-.069	.008	1	.064	.059	-.031	.055
	Sig. (2-tailed)	.450	.932		.487	.517	.735	.548
	N	121	121	121	121	121	121	121
Jabatan	Pearson Correlation	-.324**	-.259**	.064	1	-.449**	.130	.159
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.487		.000	.154	.081
	N	121	121	121	121	121	121	121
Lama_Kerja	Pearson Correlation	.327**	-.039	.059	-.449**	1	-.103	-.240**
	Sig. (2-tailed)	.000	.669	.517	.000		.260	.008
	N	121	121	121	121	121	121	121
POWER_DISTANCE	Pearson Correlation	-.057	.057	-.031	.130	-.103	1	.126
	Sig. (2-tailed)	.533	.536	.735	.154	.260		.170
	N	121	121	121	121	121	121	121
WORK_ENGAGEMENT	Pearson Correlation	-.168	.050	.055	.159	-.240**	.126	1
	Sig. (2-tailed)	.066	.588	.548	.081	.008	.170	
	N	121	121	121	121	121	121	121

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

ANALISIS UJI ASUMSI

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PDxWE Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02550736
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.044
Test Statistic		.061
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.

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WORK_ENGAGEMENT * POWER_DISTANCE	Between Groups	(Combined)	332.831	16	20.802	1.134	.334
		Linearity	35.288	1	35.288	1.924	.168
		Deviation from Linearity	297.543	15	19.836	1.082	.382
	Within Groups		1907.401	104	18.340		
	Total		2240.231	120			

-UJI HIPOTESIS

Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: WORK_ENGAGEMENT

b. All requested variables entered.

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	.126 ^a	.016	.007	4.305	.016	1.904	1	119	.170

a. Predictors: (Constant), POWER_DISTANCE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.288	1	35.288	1.904	.170 ^b
	Residual	2204.943	119	18.529		
	Total	2240.231	120			

a. Dependent Variable: WORK_ENGAGEMENT

b. Predictors: (Constant), POWER_DISTANCE

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.786	2.710	12.466	.000
	POWER_DISTANCE	.134	.097	.126	.170

a. Dependent Variable: WORK_ENGAGEMENT

LAMPIRAN DATA RESPONDEN

N O	POWER DISTANCE	KATEGORI	WORK ENGAGEMENT	KATEGORI
1	29	Sedang	33	Rendah
2	27	Sedang	31	Sangat Rendah
3	29	Sedang	32	Rendah
4	28	Sedang	36	Sedang
5	26	Sedang	30	Sangat Rendah
6	24	Rendah	32	Rendah
7	30	Tinggi	36	Sedang
8	28	Sedang	41	Tinggi
9	27	Sedang	33	Rendah
10	30	Tinggi	29	Sangat Rendah
11	23	Rendah	35	Rendah
12	23	Rendah	41	Tinggi
13	26	Sedang	36	Sedang
14	28	Sedang	32	Rendah
15	26	Sedang	35	Rendah
16	28	Sedang	35	Rendah
17	28	Sedang	34	Rendah
18	23	Rendah	36	Sedang
19	31	Tinggi	29	Sangat Rendah
20	24	Rendah	32	Rendah
21	23	Rendah	31	Sangat Rendah
22	28	Sedang	42	Tinggi

23	26	Sedang	39	Sedang
24	26	Sedang	42	Tinggi
25	25	Rendah	39	Sedang
26	28	Sedang	41	Tinggi
27	29	Sedang	39	Sedang
28	24	Rendah	33	Rendah
29	32	Tinggi	34	Rendah
30	23	Rendah	36	Sedang
31	29	Sedang	36	Sedang
32	34	Sangat Tinggi	36	Sedang
33	33	Tinggi	44	Sangat Tinggi
34	33	Tinggi	42	Tinggi
35	33	Tinggi	44	Sangat Tinggi
36	36	Sangat Tinggi	42	Tinggi
37	35	Sangat Tinggi	43	Tinggi
38	36	Sangat Tinggi	37	Sedang
39	25	Rendah	38	Sedang
40	22	Rendah	36	Sedang
41	33	Tinggi	39	Sedang
42	30	Tinggi	45	Sangat Tinggi
43	31	Tinggi	44	Sangat Tinggi
44	35	Sangat Tinggi	36	Sedang

45	21	Sangat Rendah	34	Rendah
46	20	Sangat Rendah	35	Rendah
47	33	Tinggi	36	Sedang
48	28	Sedang	37	Sedang
49	33	Tinggi	34	Rendah
50	20	Sangat Rendah	40	Tinggi
51	20	Sangat Rendah	29	Sangat Rendah
52	32	Tinggi	38	Sedang
53	22	Rendah	39	Sedang
54	36	Sangat Tinggi	29	Sangat Rendah
55	30	Tinggi	32	Rendah
56	29	Sedang	28	Sangat Rendah
57	23	Rendah	41	Tinggi
58	24	Rendah	34	Rendah
59	36	Sangat Tinggi	31	Sangat Rendah
60	35	Sangat Tinggi	40	Tinggi
61	33	Tinggi	41	Tinggi
62	22	Rendah	38	Sedang
63	24	Rendah	27	Sangat Rendah
64	33	Tinggi	43	Tinggi
65	34	Sangat Tinggi	39	Sedang
66	30	Tinggi	38	Sedang

67	36	Sangat Tinggi	29	Sangat Rendah
68	24	Rendah	42	Tinggi
69	20	Sangat Rendah	33	Rendah
70	34	Sangat Tinggi	44	Sangat Tinggi
71	32	Tinggi	42	Tinggi
72	32	Tinggi	44	Sangat Tinggi
73	27	Sedang	42	Tinggi
74	30	Tinggi	43	Tinggi
75	23	Rendah	37	Sedang
76	23	Rendah	38	Sedang
77	26	Sedang	36	Sedang
78	28	Sedang	39	Sedang
79	26	Sedang	35	Rendah
80	28	Sedang	37	Sedang
81	28	Sedang	39	Sedang
82	23	Rendah	33	Rendah
83	31	Tinggi	36	Sedang
84	24	Rendah	41	Tinggi
85	23	Rendah	34	Rendah
86	27	Sedang	36	Sedang
87	28	Sedang	33	Rendah
88	28	Sedang	35	Rendah

89	28	Sedang	36	Sedang
90	27	Sedang	44	Sangat Tinggi
91	29	Sedang	41	Tinggi
92	27	Sedang	38	Sedang
93	29	Sedang	39	Sedang
94	28	Sedang	42	Tinggi
95	26	Sedang	32	Rendah
96	26	Sedang	37	Sedang
97	24	Rendah	37	Sedang
98	30	Tinggi	37	Sedang
99	28	Sedang	42	Tinggi
100	27	Sedang	42	Tinggi
101	30	Tinggi	44	Sangat Tinggi
102	23	Rendah	42	Tinggi
103	23	Rendah	44	Sangat Tinggi
104	28	Sedang	42	Tinggi
105	28	Sedang	43	Tinggi
106	23	Rendah	37	Sedang
107	31	Tinggi	38	Sedang
108	24	Rendah	36	Sedang
109	23	Rendah	39	Sedang
110	28	Sedang	39	Sedang

11 1	26	Sedang	36	Sedang
11 2	26	Sedang	44	Sangat Tinggi
11 3	25	Rendah	42	Tinggi
11 4	28	Sedang	44	Sangat Tinggi
11 5	29	Sedang	42	Tinggi
11 6	24	Rendah	43	Tinggi
11 7	32	Tinggi	37	Sedang
11 8	23	Rendah	38	Sedang
11 9	29	Sedang	36	Sedang
12 0	30	Tinggi	39	Sedang
12 1	23	Rendah	37	Sedang