

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, L., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). Work engagement dan employee wellbeing pada dosen. *Jurnal Riset Psikologi*, 6(2).
- Agustira, S. (2019). *Pengaruh psychological capital dan kecerdasan emosional terhadap kinerja*. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah).
- Ardianti, D. (2012). *Pengaruh psychological capital dan work engagement terhadap komitmen organisasi karyawan rs.muhammadiyah taman puring*. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- 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., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement*. Psychology Press.
- Bintang Septi, P. (2021). *Pengaruh kebiasaan belajar terhadap kemampuan representasi matematis siswa kelas x SMA negeri 1 patikraja*. (Skripsi Sarjana, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto).
- Christianty, T., & Widhianingtanti, L. (2017). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Jurnal Psikodimensia*, 15(2), 351-373.
- Cahaya & Prahara. (2020). *Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada karyawan parkson department store*. (Skripsi Sarjana, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Cresswel, J. W. (2012). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed. cetakan kedua*. Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian kualitatif & desain riset*. Pustaka Pelajar.
- Daniswara, A. (2012). *Hubungan antara psychological capital dan work engagement pada perawat*. (Skripsi Sarjana, Universitas Indonesia).
- (2012). Hubungan antara tingkat religiusitas dengan kemampuan dalam mengatasi stres (coping stress). *Jurnal psikologi: teori dan terapan*, 2(2), 22-3).



Fallah, N. E. R. (2024). *Pengaruh optimism terhadap work engagement pada guru sekolah dasar*. (Thesis, Universitas Muhammadiyah Malang).

Gallup. (2022). State of the Global Workplace 2022 Report: The Voice of the World's Employee. Retrieved from: <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>

Handayani & Guspa. (2023). Kontribusi self efficacy pada work engagement ibu yang bekerja sebagai pns di kota padang panjang. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(2).

Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Jurnal Cognicia*, 7(3), 359-368.

Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hukma & Bakar. (2023). Psychological capital dan work engagement pada karyawan generasi zoomers. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 3(1), 78-87.

Indrianti, R. & Hadi, C. (2012). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada perawat di instalansi rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya*, 1(2), 110-115.

Kelilaw, F., R., A. (2017). *Kontribusi persepsi authentic leadership dan psychological capital terhadap work engagement pada anggota kepolisian direktorat sabhara polda sulawesi selatan*. (Skripsi, Universitas Hasanuddin).

Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis pengaruh work engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening studi pada kantor pusat pdam titra moedal kota semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 1(1).

Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara psychological capital dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi pt. argamas lestari semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 317-321.

Luthans, F., et al. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford university press.



. & Sebrita. (2017). Hubungan work engagement dengan psychological well-being pada orang yang profesinya berbeda dengan latar belakang pendidikannya. *Jurnal Psikologi*, 1(1).

Mardiah, M. & Fahmawati, Z. (2023). Psychological capital dan work engagement: kontribusi hope, optimism, resilience dan efficacy terhadap work engagement. *Jurnal Mahasiswa: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 9(3), 239.

Mardiah & Zaki, N., F. (2023). *Psychological capital dan work engagement: kontribusi hope, optimism, resilience dan efficacy terhadap work engagement*. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo).

Mobley. (2011). *Pergantian karyawan: sebab, akibat dan pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.

Morissan, A. M., et al. (2017). *Metode penelitian survei*. Kencana.

Morrisan, M. (2017). *Metode penelitian survei*. Riefmanto.

Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2).

Ni Putu & Made Dian. (2022). Pengaruh keterikatan kerja dan human relation terhadap kinerja pegawai pada kantor balai pelestarian cagar budaya bali di gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 2(2), 516-527.

Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti. (2013). Hubungan antara Psychological capital dengan work engagement karyawan pt. bank mega regional area semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 193-202.

Othman, N. & Nasrudin, A. M. (2011). Work engagement of malaysian nurse: exploring the impact of hope and resilience. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 5(12), 1990-1994.

Pohan. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri medan. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 5(1), 71-80.

Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di pt eg (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 1(2), 295-303.

Purnomo, et al. (2023). Pengaruh psychological capital (psycap) terhadap kepuasan kerja dan motivasi. *Management and Entrepreneurship Journal*, 6(1).



a, F. (2020). *Kontribusi psychological capital terhadap work engagement guru sekolah luar biasa*. (Skripsi, Universitas Hasanuddin).

ani, A. L. (2021). *Hubungan antara psychological capital dan work engagement karyawan*. (Skripsi, Universitas Hasanuddin).

Ramadhany, R. E. (2022). *Hubungan psychological capital dan work engagement pada karyawan pt. pelabuhan Indonesia (persero) regional 4 makassar*. (Skripsi, Universitas Hasanuddin).

Riandana, G. F. & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika*, 19(2), 111-120.

Rifanji, R., A. (2018), Psychological capital dan job resources sebagai prediktor terhadap work engagement. *Journal of Psychology*, 6(2), 269-285.

Rostiana & Lihardja. (2013). The Influence Of Psychological Capital To Work Engagement And Organizational Citizenship Behavior. *International Conference On Entrepreneurship And Business Management*, 1(1).

Safa Genita, B., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh resilience at work terhadap work engagement pada dokter hewan. *Psychology Science*, 3(1).

Seligman, M. E. P. (2006). Learned optimism: how to change your mind and your life. *In learned optimism*.

Santoso, A. (2010). *Statistika untuk psikologi dari blog menjadi buku*. Universitas Sanata Dharma.

Sari, T., & Yulita, H. (2018). Keterikatan karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan psychological capital (studi empiris: pt. fajar lestari sejati, Jakarta). *Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 5(6), 640-655.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES. Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

Schaufeli, W., & 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, Wilmar & Arnold Bakker. (2004). *UWES. Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1* Netherland: Occupational Health Psychology nit Utrecht University.



- 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., & Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Work engagement, a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: a “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics Journal*, 46(2), 120-132.
- Shmailan, A. S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 5, 1-8.
- Simons, J. H., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Sitorus, H., & Primanita, R. Y. (2024). Hubungan antara employee well being dengan work engagement pada pegawai pemerintahan. *Journal of Social Science Research*, 9214-9224.
- Solomon, M., & Sridevi. M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal and Bussines Management*, 5(12), 89-96.
- Sudaryo, Yoyo, et al. (2019). *Metode penelitian survei online dengan google forms*. Andi Offset.
- Sugiyono & Agus Susanto. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta.
- Suharianto & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di universitas katolik widya mandala surabaya. *Jurnal Experientia*, 3(2), 23-34.
- Supardi. (2013). *Aplikasi statistika dalam penelitian: konsep statistika yang lebih komprehensif*. Change Publication.



in, David dan Luthans, Fred. (2010). *The power of positive psychology: psychological capital and work engagement. work engagement : a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

Wilis, Angeline, & Zamralita. (2023). Gambaran keterikatan kerja pada karyawan swasta ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 69-77.

Yudistira, Y. (2022). Kajian employee engagement di balai diklat aparatur kementerian kelautan dan perikanan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 442-497.



LAMPIRAN



Lampiran 1 – Permohonan Izin Penelitian



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 : 1518/UN4.6.8/PT.01.04/2024

05 Februari 2024

Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian

Yth. Kepala Balai Besar Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam dan Maritim (BBIHPMM).

di-

Tempat

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

Nama : Risky Maghfirah Lukman
Nim : C021201025
No Hp : 085933817590

bermaksud melakukan pengambilan data penelitian di Balai Besar Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam dan Maritim (BBIHPMM) dalam rangka **Penulisan Skripsi** dan sekaligus sebagai tanda persetujuan dari instansi pemerintah untuk melakukan penelitian mengenai "**Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* (Studi Pada Pegawai BBIHPMM)**". Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan pengambilan data.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

wa, 085933817590. (Risky).



Lampiran 2 – Surat Persetujuan Izin Penelitian



**BADAN STANDARDISASI DAN KEBIJAKAN JASA INDUSTRI
BALAI BESAR STANDARDISASI DAN PELAYANAN
JASA INDUSTRI HASIL PERKEBUNAN,
MINERAL LOGAM, DAN MARITIM**

Jl. Prof.Dr. H. Abdulrahman Basalamah No. 28 Makassar, Kode Pos 90231
Telp. 0811-4417-071 Website: www.bbipmm.kemendag.go.id E-mail: bbipmm.kemendag@gmail.com

Nomor : B/851/BSKJI/BBSPJIHPMM.1/HM/II/2024 Makassar, 12 Februari 2024
Lampiran : -
Hal : Konfirmasi Permohonan Penelitian

Yth.
Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat Ketua Prodi Studi S1 Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin nomor 1518/UN4.6.8/PT.01.04/2024 tanggal 05 Februari 2024 perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian, maka bersama ini disampaikan bahwa kami menerima permohonan tersebut untuk dapat melakukan Pengambilan Data Penelitian atas nama Risky Maghfirah Lukman dengan judul penelitian "Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* (Studi Pada Pegawai BBIHPMM)". Adapun Rundown kegiatan penelitian sebagai berikut :

No.	Kegiatan	Waktu	Metode	Keterangan
1.	Pengajuan surat penelitian ke BBIHPMM	Senin, 5 Februari 2024	-	BBIHPMM
2.	Pengambilan Data	21 Februari - 01 Maret 2024	Pembagian link kuesioner secara <i>online</i> melalui <i>gform</i>	BBIHPMM-Berikut link pengisian: https://bit.ly/formpenelitianpsikologi
3.	Analisis Data	4 - 8 Maret 2024	-	UNHAS
4.	Penyusunan Laporan	11 - 29 Maret 2024	-	UNHAS
5.	Sidang Seminar Hasil (di Kampus)	01-12 April 2024	-	UNHAS
6.	Pemberian <i>feedback</i> hasil penelitian ke kantor BBIHPMM	15-27 April 2024	-	UNHAS - BBIHPMM

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Lampiran 3 – Skala Penelitian

PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Selamat Pagi/Siang/Malam.

Perkenalkan saya Risky Maghfirah Lukman, Mahasiswa Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang menyelesaikan studi S1 (skripsi) terkait Keterikatan kerja di kantor BBIHPMM.

Saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini dalam keadaan tenang dan tidak sedang mengerjakan hal lain. Kuesioner ini terdiri atas 2 (dua) bagian utama dan memerlukan waktu kurang lebih 10 menit.

Jawaban Anda sangat bermanfaat untuk penelitian ini, tidak ada jawaban benar dan salah, sehingga Anda diharapkan dapat mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Semua jawaban dan identitas yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian sesuai Kode Etik Psikologi.

Atas kerja sama dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.



I. IDENTITAS

Silahkan mengisi identitas diri Anda dengan benar, data yang Anda isi hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

- a. Nama / Inisial :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Suku :
- e. Pendidikan :
- f. Masa Kerja :
- g. Status Kepegawaian :
- h. Bagian / Jabatan :
- i. Status Pernikahan :
- j. Nomor *Handphone* :

II. SKALA *WORK ENGAGEMENT*

Petunjuk Pengerjaan (Bagian 1)

Berikut terdapat sejumlah pernyataan tentang perasaan Anda saat bekerja. Silahkan memilih jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dari rentang:

- 0: Tidak Pernah
- 1: Hampir Tidak Pernah
- 2: Jarang
- 3: Kadang-kadang



4: Sering

5: Sangat Sering

6: Selalu

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban						
		0	1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasa bersemangat pada saat bekerja.							
2.	Saya kerasa 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.							
6.	Saya merasa senang saat saya bekerja secara maksimal.							
7.	Saya bangga dengan pekerjaan saya.							
8.	Saya menghayati pekerjaan saya.							
9.	Saat bekerja, saya terfokus dengan pekerjaan saya.							



III. SKALA PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Petunjuk Pengerjaan (Bagian 2)

Berikut terdapat sejumlah pernyataan tentang perasaan Anda saat bekerja. Silahkan memilih jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dari rentang:

- 1: Sangat Setuju (SS)
- 2: Setuju (S)
- 3: Tidak Setuju (TS)
- 4: Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi.				
2.	Saya berada di bawah tekanan, saya memikirkan cara untuk keluar dari keadaan sulit tersebut.				
3.	Saya 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.				

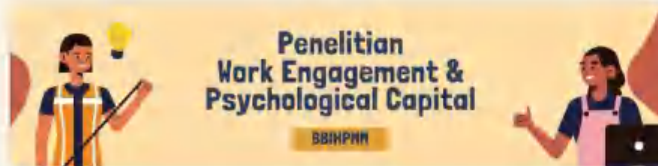


8.	Saya mudah merasa tenang.	
9.	Saya menghadapi banyak masalah dan saya bisa menyelesaikannya.	
10.	Saya memiliki beberapa cara untuk mengatasi masalah yang mungkin saya hadapi.	
11.	Saya menikmati berurusan dengan kejadian baru dan tidak biasa.	
12.	Saya selalu optimis tentang masa depan saya.	
13.	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.	





Form Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi
Wabarakatuh
Selamat Pagi/Siang/Malam.

Perkenalkan saya Risky Maghfirah Lukman,
Mahasiswi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin. Saat ini saya
sedang menyelesaikan studi S1 (skripsi)
terkait Keterikatan kerja di kantor
BBIHPMM.

Saya memohon kesediaan Anda untuk
mengisi kuesioner ini dalam keadaan
tenang dan tidak sedang mengerjakan hal
lain. Kuesioner ini terdiri atas 2 (dua) bagian
utama dan memerlukan waktu kurang lebih
10 menit.

Jawaban Anda sangat bermanfaat untuk
penelitian ini, tidak ada jawaban benar dan
salah, sehingga Anda diharapkan dapat
mengisi sesuai dengan keadaan yang
sebenarnya. Semua jawaban dan identitas
yang Anda berikan akan dijaga
kerahasiaannya dan hanya digunakan
untuk kepentingan penelitian sesuai Kede



Lampiran 4 – Hasil Uji Reliabilitas

A. Uji Reliabilitas *Work Engagement*

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	9

B. Uji Reliabilitas *Psychological Capital*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	24



Lampiran 5 – Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

A. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.11675105
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.083
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

MEANS TABLES=Y BY X

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Psychological Capital * Work Engagement	Between Groups	(Combined)	2471.107	17	145.359	3.363	.000
		Linearity	1283.337	1	1283.337	29.690	.000
		Deviation from Linearity	1187.770	16	74.236	1.717	.058
	Within Groups		3760.550	87	43.225		
	Total		6231.657	104			



Optimized using
trial version
www.balesio.com

B. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.198	6.931

a. Predictors: (Constant), Work Engagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1283.337	1	1283.337	26.713	.000 ^b
	Residual	4948.320	103	48.042		
	Total	6231.657	104			

a. Dependent Variable: Psychological Capital

b. Predictors: (Constant), Work Engagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.729	5.062		11.404	.000
	Work Engagement	.556	.108	.454	5.168	.000

a. Dependent Variable: Psychological Capital

2. Uji Bivariate

Correlations

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Status Pernikahan	Psychological Capital	Work Engagement
Usia	Pearson Correlation	1	-.136	.141	.663**	-.336**	-.580**	.092	.204*
	Sig. (2-tailed)		.165	.150	.000	.000	.000	.351	.037
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	-.136	1	.263**	.042	.026	.088	-.018	-.111
	Sig. (2-tailed)	.165		.007	.674	.790	.372	.858	.259
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Pendidikan	Pearson Correlation	.141	.263**	1	.364**	-.387**	-.261**	-.179	-.102
	Sig. (2-tailed)	.150	.007		.000	.000	.007	.068	.300
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Masa Kerja	Pearson Correlation	.663**	.042	.364**	1	-.282**	-.360**	.088	.221*
	Sig. (2-tailed)	.000	.674	.000		.004	.000	.373	.024
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Status Kepegawaian	Pearson Correlation	-.336**	.026	-.387**	-.282**	1	.302**	.191	.046
	Sig. (2-tailed)	.000	.790	.000	.004		.002	.051	.641
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Status Pernikahan	Pearson Correlation	-.580**	.088	-.261**	-.360**	.302**	1	-.173	-.093
	Sig. (2-tailed)	.000	.372	.007	.000	.002		.078	.345
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Psychological Capital	Pearson Correlation	.092	-.018	-.179	.088	.191	-.173	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.351	.858	.068	.373	.051	.078		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Work Engagement	Pearson Correlation	.204*	-.111	-.102	.221*	.046	-.093	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.259	.300	.024	.641	.345	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105

