

Meningkatkan *Work Engagement*: Strategi Praktis untuk Membangun Tim Bersemangat dan Produktif di lingkup BPSDM

Andi Nasrawati Hamid¹, Salsabila Putri Beninda², Rezky Rahmadani³, Muh. Khairal Zadly⁴

¹²³⁴ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹andi.nasrawati@unm.ac.id, ²salsabeninda@gmail.com, ³rezkyrdnn@gmail.com, ⁴zadlymuhammadkhairal@gmail.com

Abstrak

Tingkat *Work Engagement* yang ditandai oleh *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*, merupakan kondisi psikologis positif yang penting bagi efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan asesmen kebutuhan awal yang mengidentifikasi tantangan dalam mempertahankan motivasi dan antusiasme kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas intervensi psikoedukasi. Solusi yang diberikan adalah webinar bertema "Meningkatkan *Work Engagement*: Strategi Praktis untuk Membangun Tim Bersemangat dan Produktif," yang materinya berfokus pada kerangka *Job Demands-Resources*. Penelitian menggunakan desain kuantitatif *pretest-posttest* pada 29 peserta ($N=29$), di mana 75,86% adalah perempuan. Hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* menunjukkan data tidak berdistribusi normal, sehingga analisis dilanjutkan dengan uji non-parametrik *Wilcoxon Signed-Rank Test*. Hasil uji tersebut menunjukkan perbedaan signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* (*Asymp. Sig.* = 0.038), mengonfirmasi bahwa intervensi psikoedukasi efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta. Selain itu, 100% responden evaluasi menyatakan Paham hingga Sangat Paham, dengan 94,5% menilai materi aplikatif. Disimpulkan, webinar psikoedukasi ini merupakan intervensi yang layak dan terbukti berhasil meningkatkan pemahaman mengenai *Work Engagement* di BPSDM.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Psikoedukasi, *Job Demands-Resources*, Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker, 2011) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai suatu keadaan psikologis positif dan memuaskan yang dialami karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan. Keadaan ini ditandai oleh adanya semangat, dedikasi, serta penghayatan, yang merupakan aspek penting bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Barat, 2018). Dalam sebuah instansi, pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar sehingga membuat pegawai memiliki *Work Engagement* terhadap instansi (Sitorus & Primanita, 2024). Tingkat *Work Engagement* adalah hal yang sangat penting bagi pegawai dalam instansi. Sementara, jika pegawai tidak memiliki *Work Engagement* dapat menjadi sumber masalah untuk instansi karena mereka cenderung memiliki komitmen yang buruk (Perwira et al., 2021).

Karyawan yang terikat secara positif dengan pekerjaannya cenderung memiliki wawasan yang luas saat menghadapi perubahan tuntutan kerja, menunjukkan energi dan antusiasme yang tinggi, serta memiliki ketahanan mental sehingga tidak mudah merasa lelah (Anisa et al., 2023). *Work Engagement* yang tinggi pada setiap pegawai dapat mendorong munculnya motivasi, komitmen, keterampilan, dan antusiasme dalam menjalankan tugas (Pephayosa et al., n.d.). Tingkat keterikatan kerja yang kuat juga memberikan rasa makna dan keberadaan bagi pegawai dalam instansi pemerintah, yang berdampak pada peningkatan kinerja instansi secara keseluruhan. *Work Engagement* ditandai oleh tiga aspek: *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. *Vigor* mencerminkan dorongan energi serta kekuatan mental selama bekerja, kemauan untuk berupaya maksimal dalam menyelesaikan tugas, dan ketekunan saat menghadapi tantangan. *Dedication* menggambarkan keterlibatan mendalam pegawai dalam pekerjaan, yang disertai perasaan bermakna, antusias, bangga, terinspirasi, serta tertantang. Sementara itu, *Absorption* merujuk pada keadaan ketika pegawai sangat fokus dan serius dalam bekerja, merasakan waktu berlalu begitu cepat, dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Pertiwi et al., 2021).

Teori *Work Engagement* didasarkan pada pendekatan antitesis *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach dkk. (2001), yang menjelaskan bahwa pegawai yang terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan semangat serta hubungan kerja yang lebih efektif (Prasetyo et al., 2023). Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung merasa pekerjaannya lebih menyenangkan. Kondisi tersebut menguntungkan instansi karena keterlibatan pegawai dapat mendorong munculnya inisiatif pribadi (Lisbona dkk., 2018) dan perilaku kerja inovatif (Kim & Park, 2017), yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Wang & Chen, 2020). Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Anisa et al. (2023) menunjukkan bahwa tingkat *Work Engagement* pegawai dukcapil pada salah satu instansi di Sumatera Barat hanya berada pada persentase 18%, yang termasuk kategori rendah (Sitorus & Primanita, 2024). Temuan ini menunjukkan pentingnya pegawai memiliki *Work Engagement* untuk mencapai tujuan instansi. Namun, ketika *Work Engagement* pegawai rendah, hal tersebut dapat menghambat pengelolaan sumber daya manusia dan pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi instansi (Prasetyo et al., 2021).

Adapun tiga faktor utama yang mendorong *Work Engagement* dalam model *Job Demands-Resources* (JD-R), yaitu *Job Resources*, *Personal Resources*, dan *Job Demands* (Bakker et al., 2004; Bakker & Demerouti, 2008; Xanthopoulou et al., 2007). *Job Resources* merupakan aspek fisik, sosial, atau instansi dari pekerjaan yang dapat membantu mengurangi tuntutan kerja serta dampak fisik maupun psikologisnya, mendukung pencapaian tujuan pekerjaan, dan mendorong perkembangan pribadi, pembelajaran, serta pertumbuhan. *Personal Resources* merujuk pada penilaian diri yang positif terkait ketahanan atau resiliensi, yang menumbuhkan keyakinan bahwa individu mampu mengendalikan dan mempengaruhi keberhasilan lingkungannya. Sementara itu, *Job Demands* adalah aspek psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang menuntut usaha fisik maupun psikologis (baik kognitif maupun emosional) secara terus-menerus, sehingga dapat menimbulkan konsekuensi fisiologis dan psikologis tertentu (Pertiwi et al., 2021).

Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi. *Job demands* yang tinggi dapat menguras *resources* pekerja dan menghambat pemanfaatan *job resources*. Sebaliknya, *Job Resources* dan *Personal Resources* berkontribusi positif terhadap *Work Engagement*, terutama ketika *Job Demands* berada pada tingkat yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2008). Oleh karena itu, ketersediaan *Job Resources* dan *Personal Resources* menjadi penting untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Kombinasi kedua faktor tersebut tercermin dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) di lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian (Hafiz & Kurniawan, 2019), tingkat *work engagement* pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang tercatat sebesar 21,9%. Penelitian tersebut menilai beberapa aspek, yaitu semangat dan antusiasme kerja sebesar 28,8%; pandangan bahwa pekerjaan penting dan bermanfaat sebesar 46,2%; tingkat keterikatan dan keterlibatan sebesar 40,4%; rasa bersemangat setiap kali berangkat bekerja sebesar 23,1%; persepsi bahwa waktu bekerja berjalan cepat sebesar 30,8%; perasaan energik sebesar 21,2%; serta perhatian terhadap lingkungan sekitar yang hanya mencapai 3,8%. Upaya peningkatan *work engagement* pegawai dapat dilakukan melalui penguatan sumber daya pekerjaan (*job resources*), sumber daya pribadi (*personal resources*), serta pengelolaan tuntutan pekerjaan (*job demands*). Penguatan *job resources* mencakup peningkatan dukungan atasan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi yang dapat mendorong pegawai merasa didukung secara struktural maupun psikologis (Anisa et al., 2023).

METODE

Tahapan Pengabdian

Pelaksanaan pengabdian pada intervensi psikoedukasi ini dilakukan dalam bentuk webinar berdasarkan hasil data awal dan wawancara terlebih dahulu, tema yang diangkat pada webinar psikoedukasi berjudul “Meningkatkan *Work Engagement*: Strategi Praktis untuk Membangun Tim Bersemangat dan Produktif” yang dijelaskan oleh dosen Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar yang sudah berpengalaman pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Pada tahapan ini, pemberian materi psikoedukasi berisi definisi *work engagement*, perbedaan *burnout* dan *quiet quitting*, dan strategi praktis peningkatan *work engagement* yang menjangkau seluruh pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan pemberian psikoedukasi sebagai upaya peningkatan keterlibatan kerja pegawai terhadap tupoksi pekerjaan masing-masing.

Tahapan Perencanaan

Tahapan perencanaan diawali dengan asesmen kebutuhan yang dilaksanakan dengan menyebarkan instrumen daring *Google Form* yang diisi oleh 57 pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Penyebaran tautan tersebut didasarkan pada prinsip bahwa intervensi program harus dirancang berdasarkan data empiris mengenai kesenjangan kebutuhan spesifik audiens (Banuwa & Susanti, 2021), sehingga potensi keberhasilan program dapat dioptimalkan. Selanjutnya, untuk mencapai validitas program yang lebih kuat, hasil kuesioner kemudian ditindaklanjuti dengan melakukan wawancara kepada Kepala Bagian terkait permasalahan yang didapatkan. Wawancara ini berfungsi sebagai penguatan data untuk memverifikasi dan memperkaya temuan kuantitatif dengan perspektif kualitatif dari informan kunci guna memberikan konteks manajerial yang utuh terkait dinamika dan tantangan yang dihadapi pegawai (Mekarisce, 2020). Pada tahap ini juga dilakukannya penentuan topik webinar didasarkan pada data tervalidasi yang telah didapatkan berdasarkan hasil kedua pengumpulan data.

Tahapan Pelaksanaan kegiatan

Pelaksanaan kegiatan psikoedukasi dilaksanakan dalam bentuk webinar melalui *zoom* pada hari Kamis, 27 November 2025, dengan dihadiri oleh 44 peserta yang merupakan pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan diawali dengan sambutan resmi sebagai pembukaan, dilanjutkan dengan pemberian *pre-test* kepada seluruh peserta guna mengukur pemahaman awal (*baseline*) mereka mengenai topik psikoedukasi yang akan disampaikan. Setelah sesi pengantar isi materi oleh moderator, materi inti dipaparkan oleh pemateri. Selanjutnya, sesi tanya jawab dibuka untuk memfasilitasi diskusi interaktif dan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengklarifikasi serta berbagi pandangan terkait materi yang telah disajikan. Sebagai tahapan evaluasi, peserta kemudian diminta untuk mengerjakan *post-test* dan *form* evaluasi yang bertujuan untuk mengukur peningkatan pemahaman setelah menerima intervensi materi. Terakhir, kegiatan ditutup dengan sesi dokumentasi bersama seluruh partisipan dan pemateri.

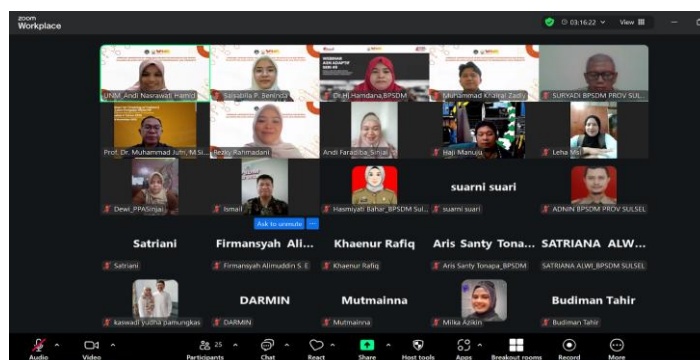
Tahapan Evaluasi

Tahap ini merupakan langkah akhir dalam program psikoedukasi, tahap ini bertujuan untuk mengukur keberhasilan program serta efektivitas intervensi yang telah dilaksanakan. Evaluasi dilakukan setelah materi inti dan sesi tanya jawab selesai, dengan membagikan instrumen evaluasi melalui *Google Form* secara terpisah dari *post-test*, namun diakses pada waktu yang bersamaan. Instrumen evaluasi ini dirancang untuk mengukur respon peserta terhadap berbagai aspek kegiatan, meliputi

relevansi topik dengan kebutuhan, kualitas penyampaian materi oleh pemateri, efektivitas media yang digunakan, serta kepuasan umum peserta terhadap durasi dan alur kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi dihadiri oleh 44 peserta dari total 57 pegawai yang mengisi asesmen kebutuhan awal. Peserta berasal dari berbagai unit kerja di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dengan latar belakang tugas dan tanggung jawab yang beragam. Tingkat partisipasi yang tinggi ini mengindikasikan adanya kebutuhan dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya pemahaman mengenai keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil asesmen kebutuhan yang dilakukan melalui kuesioner daring, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai mengalami tantangan dalam mempertahankan motivasi dan antusiasme kerja, terutama ketika menghadapi beban kerja yang tinggi. Data ini diperkuat melalui wawancara dengan Kepala Bagian yang mengidentifikasi adanya tanda-tanda penurunan *engagement* pada beberapa unit kerja, yang tercermin dari menurunnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas inovatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anisa et al. (2023) yang menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pegawai instansi pemerintah masih tergolong rendah. Program psikoedukasi ini telah berhasil diimplementasikan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Implementasi dilakukan dalam format webinar menggunakan platform *Zoom Meeting*, yang memungkinkan partisipasi pegawai dari berbagai lokasi kerja. Pemilihan format daring ini terbukti efektif dalam meningkatkan aksesibilitas program, terutama bagi pegawai yang memiliki keterbatasan untuk hadir secara fisik.



Gambar 1. Webinar Psikoedukasi

Pelaksanaan webinar bertema "Meningkatkan *Work Engagement*: Strategi Praktis untuk Membangun Tim Bersemangat dan Produktif" berhasil mencapai tujuan edukatifnya dengan tingkat partisipasi dan interaksi peserta yang tinggi dari seluruh lingkup BPSDM. Tingginya keterlibatan aktif peserta, baik dalam menyimak maupun berinteraksi melalui sesi tanya jawab, mengindikasikan adanya relevansi kontekstual materi *Work Engagement* terhadap kebutuhan aktual pegawai BPSDM. Secara substantif, webinar telah berhasil menjabarkan strategi praktis yang mempromosikan dimensi *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Keterbukaan peserta terhadap intervensi ini merefleksikan kesiapan organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan webinar ini memperkuat urgensi untuk melanjutkan inisiatif ini guna memitigasi potensi *burnout* dan mengukuhkan komitmen pegawai sebagai prasyarat bagi peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Tabel 1. Demografi Jenis Kelamin Peserta

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	7	24,14%
Perempuan	22	75,86%

Tabel 2. Skor total *pretest* dan *posttest*

No.	Nama	Pretest	Posttest
1.	ASA	7	7
2.	ANR	6	7
3.	MDL	6	7
4.	DS	7	6
5.	M	7	7
6.	AA	7	7
7.	MA	7	7
8.	S	7	6
9.	A	7	7
10.	SI	2	6
11.	SU	4	5

12.	AND	7	7
13.	I	7	7
14.	HB	7	7
15.	SB	6	7
16.	AL	3	4
17.	HH	6	7
18.	SA	7	6
19.	LY	7	7
20.	MS	6	6
21.	AF	7	7
22.	AEH	6	7
23.	MAM	1	7
24.	K	7	7
25.	M	7	7
26.	AL	2	7
27.	RF	7	3
28.	SA	7	7
29.	KYP	4	6

Analisis efektivitas webinar dilakukan menggunakan desain kuantitatif *pretest-posttest* dengan membandingkan skor total pemahaman peserta. Dari total 44 peserta yang mengikuti kegiatan, sebanyak 29 peserta ($N=29$) berhasil melengkapi instrumen *pretest* sebelum pelaksanaan dan *posttest* pasca-pelaksanaan, sehingga data dari kelompok ini yang disajikan dalam tabel hasil skor total. Secara deskriptif, terlihat adanya peningkatan rata-rata skor *posttest* dibandingkan dengan *pretest*, mengindikasikan bahwa intervensi materi webinar mengenai peningkatan *Work Engagement* berpotensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta BPSDM. Untuk memvalidasi perbedaan skor tersebut, langkah awal yang dilakukan adalah menguji asumsi normalitas data. Mengingat jumlah sampel yang tersedia adalah kurang dari 100 pengujian normalitas akan dilakukan menggunakan uji *Shapiro-Wilk* untuk memastikan distribusi data skor total *pretest* dan *posttest* mengikuti sebaran normal.

Tabel 3. Uji normalitas

Kegiatan	<i>Shapiro-Wilk</i>	Keterangan
Pre-test	0,000	Tidak Normal
Post-test	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Shapiro-Wilk*, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk data pre-test *work engagement* sebesar 0,000 dengan statistik sebesar 0,685, dan data *post-test work engagement* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan statistik sebesar 0,828. Nilai signifikansi kedua data tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data *pre-test* maupun *post-test* tidak berdistribusi normal. Karena asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka analisis data tidak dapat menggunakan uji parametrik yang mensyaratkan distribusi normal. Oleh sebab itu, analisis dilanjutkan menggunakan uji non-parametrik, yaitu *Wilcoxon Signed-Rank Test*, untuk menguji perbedaan skor *work engagement* sebelum dan sesudah mengikuti seminar.

Tabel 4. Uji non parametrik

Uji <i>Wilcoxon</i> <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
0,069	Signifikan

Hasil Uji *Wilcoxon Signed-Rank* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,038. Nilai ini lebih kecil daripada batas signifikansi 0,05 ($0,038 < 0,05$). Dengan demikian, terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *pre-test work engagement* dan *post-test work engagement* setelah pelaksanaan webinar. Artinya, webinar yang diberikan memberikan pengaruh terhadap peningkatan *work engagement* peserta.

Tabel 5. Evaluasi Webinar

Pertanyaan	Kategori	Total	
		Responden (N)	Persentase (%)
Seberapa paham Anda pada materi webinar ini?	Tidak paham	0	0%
	Kurang paham	0	0%
	Paham	27	75%
	Sangat paham	9	25%

Apakah materi yang disampaikan mudah dipahami?	Tidak mudah	0	0%
	Kurang mudah	3	8,3%
	Mudah	19	52,8%
	Sangat mudah	14	38,9%
Apakah setelah menyimak materi yang disampaikan, memberi Anda pengetahuan untuk aksi selanjutnya dalam melakukan pekerjaan?	Tidak	0	0%
	Kurang	2	5,6%
	Cukup	20	55,6%
	Sangat cukup	14	38,9%
Apakah sesi diskusi pada webinar hari ini mencukupi?	Tidak	1	2,8%
	Kurang	3	8,3%
	Cukup	18	50%
	Sangat cukup	14	38,9%

Analisis hasil formulir evaluasi pasca-kegiatan ($N=36$) menunjukkan penerimaan yang positif dan tingkat efektivitas yang tinggi pada pelaksanaan webinar. Hasil evaluasi mengindikasikan bahwa 100% dari total responden berhasil mencapai tingkat pemahaman materi pada kategori Paham (75%) hingga Sangat Paham (25%), dengan 91,7% menilai materi yang disajikan Mudah hingga Sangat Mudah dipahami, menyoroti keberhasilan narasumber dalam memfasilitasi proses webinar. Selain itu, dampak praktis webinar juga tercatat tinggi, di mana 94,5% peserta menyatakan materi telah memberikan pengetahuan yang Cukup hingga Sangat Cukup untuk ditindaklanjuti menjadi aksi nyata dalam konteks pekerjaan. Meskipun ditemukan adanya indikasi keterbatasan waktu alokasi diskusi, dengan 11,1% responden merasa sesi diskusi yang disediakan kurang mencukupi, hal tersebut dapat menjadi masukan penting untuk optimalisasi durasi sesi interaktif pada program pengembangan sumber daya manusia berikutnya.

KESIMPULAN

Tinjauan literatur menggarisbawahi urgensi peningkatan *Work Engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang vital bagi kinerja Aparatur Sipil Negara, penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas intervensi psikoedukasi melalui webinar di lingkungan BPSDM. Hasil analisis kuantitatif dengan desain *pretest-posttest* menunjukkan bahwa meskipun data tidak terdistribusi normal ($p < 0.05$ pada uji Shapiro-Wilk), uji non-parametrik *Wilcoxon Signed-Rank Test* berhasil membuktikan adanya perbedaan yang signifikan ($p = 0.038$) antara skor sebelum dan sesudah intervensi, yang mengonfirmasi bahwa webinar tersebut efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta. Temuan ini diperkuat oleh hasil evaluasi pasca-kegiatan, di mana 100% responden menyatakan pemahaman yang tinggi dan 94,5% menganggap materi aplikatif untuk ditindaklanjuti dalam pekerjaan. Dengan demikian, program psikoedukasi yang berfokus pada strategi praktis peningkatan aspek *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* terbukti merupakan intervensi yang layak dan dapat diakses untuk mengatasi kesenjangan *Work Engagement* di BPSDM, sehingga berkontribusi pada penguatan komitmen dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diperuntukkan kepada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, bapak Prof selaku Kepala Badan dan Dr. Buana S. Pd., M. Pd. selaku kepala bagian fungsional sekaligus mentor, atas dukungan dan kesempatan yang diberikan untuk menyelenggarakan webinar di lingkup BPSDM Sulawesi Selatan. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai yang meluangkan waktu untuk mengikuti webinar “Meningkatkan *Work Engagement*: Strategi Praktis untuk Membangun Tim Bersemangat dan Produktif di lingkup BPSDM” yang diselenggarakan oleh mahasiswa KKP magang Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Webinar ini menjadi pelajaran dan pengalaman bagi kami untuk proses kedepannya. Ucapan terima kasih juga kami ucapkan kepada Andi Nasrawati Hamid S. Psi., M.A. selaku dosen pembimbing lapangan atas arahan, bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, S., Dewinda, H. R., & Khairiyah, U. (2023). *The Relationship Between Resilience and Work Engagement in Dukcapil Employees in The City of Padang Panjang*. 5(1), 24–30.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Banuwa, A. K., & Susanti, A. N. (2021). Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Lampung.

- Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 83-94.
- Barat, K. (2018). *Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai aparatur sipil negara (asn) di kabupaten sintang provinsi kalimantan barat*.
- Hafiz, M., & Kurniawan, I. N. (2019). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Khazanah: Jurnal Mahasiswa*, 11(2), 1–9.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability (Switzerland)*, 9(2). <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89–96. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology. Encyclopedia of Mental Health: Second Edition*, 397–422.
- Mekarisee, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145-151.
- Pephayosa, N. (2022). *Hubungan antara Job insecurity dengan Work Engagement pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yanuarti, N. (2021). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52-62.
- Perwira, L. T., Aulia, A., & Jocom, C. O. (2021). Are Love of Work, Perceived Organizational Support, and Psychological Well-Being Predictors of Work Engagement? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 10(4), 673. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v10i4.20789>
- Prasetyo, R. B., Herachwati, N., & Pramesti, G. A. (2023). *Peran Mediasi Employee Silence dalam Hubungan Antara Perceived Organizational Politics dan Work Engagement*. 12(2), 115–126.
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Resiliensi dengan work engagement pada karyawan lapangan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(2), 350-361.
- Sitorus, H., & Primanita, R. Y. (2024). *Hubungan Antara Employee Well-Being dengan Work Engagement Pada Pegawai Pemerintahan*. 4, 9214–9224.
- Wang C, Chen H (2020), "Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance". *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. 3 No. 4 pp. 415–429, doi: <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>