



Peningkatan Work Engagement: Upaya Membangun Lingkungan Kerja yang Produktif dan Bermakna bagi Pegawai BBGTK

Kanisha Cahya Rabani¹, Lintang Hanifah Prawuriyanti², M Resva Fathir³, Naylah Al Mumtazah⁴, Novita Maulidya Jalal⁵

¹²³⁴⁵ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹kanishacahyarabani114@email.com, ²lintanghp2004@gmail.com, ³muhresvafathir@gmail.com, ⁴naylahalmumtazah@gmail.com, ⁵novitamaulidyajalal@unm.ac.id

Abstrak

Work engagement menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bermakna. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sulawesi Selatan, ditemukan bahwa beberapa pegawai masih menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah, seperti kurangnya pemahaman terhadap tugas, rendahnya semangat kerja, dan etos kerja yang belum optimal. Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan kerja pegawai melalui kegiatan psikoedukasi yang disampaikan oleh psikolog industri dan organisasi. Kegiatan dilakukan dalam bentuk seminar interaktif dengan *pre-test* dan *post-test* kepada 50 dari 67 peserta yang hadir. Hasil uji *Wilcoxon* menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test* ($p = 0.038$), yang mengindikasikan peningkatan tingkat *work engagement* setelah mengikuti seminar. Selain itu, hasil evaluasi menunjukkan bahwa 100% peserta memahami materi yang diberikan, dengan 42.6% menyatakan sangat paham dan 57.4% menyatakan paham. Temuan ini menunjukkan bahwa psikoedukasi dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan *work engagement* pegawai.

Kata Kunci: etos kerja, keterlibatan kerja, lingkungan kerja, psikoedukasi, *work engagement*

PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja saat ini telah mengalami perubahan yang semakin maju dan kompleks. Organisasi termasuk instansi pemerintahan saat ini tidak hanya dituntut untuk mencapai target kinerja, namun juga perlu untuk memperhatikan keterlibatan dan kesejahteraan psikologis pegawainya. Berbagai tantangan seperti kemajuan teknologi, perbedaan generasi, serta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan membutuhkan pegawai yang tidak hanya hadir secara fisik, namun memerlukan pegawai yang bisa memiliki keterikatan dan keterlibatan emosional dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, *work engagement* memiliki peran yang penting karena dalam perusahaan atau instansi diperlukan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang maksimal serta semangat yang tinggi saat menjalankan tugasnya, dengan tujuan untuk mendorong terciptanya semangat kerja di lingkungan perusahaan tempat bekerja (Jayanti, 2022). *Work engagement* merupakan kondisi yang menunjukkan karyawan terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya, yang tercermin melalui sikap antusias, berenergi, dan bersemangat (Albrecht, dalam Wiyaja & Soeharto, 2021). *Work engagement* merupakan kondisi mental yang positif dan menyenangkan, yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan ditandai dengan adanya semangat atau *vigor*, keterlibatan penuh atau *dedication*, serta konsentrasi mendalam atau *absorption* (Schaufeli dan Bakker, dalam Wijaya dan Soeharto, 2021).

Fenomena yang ditemukan di Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya dengan baik yang membuat karyawan terkadang tidak memahami apa yang harus dikerjakan. Hal ini terkait dengan aspek dari *work engagement* yaitu *dedication* dan *absorption*. Penghayatan (*Absorption*) adalah kondisi ketika karyawan merasa sangat fokus, menikmati, dan tenggelam dalam pekerjaannya. Dalam keadaan ini, karyawan cenderung sulit melepaskan diri dari tugas yang sedang dikerjakan dan merasakan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja (Schaufeli dan Bakker, dalam Novrandy dan Tanuwijaya, 2022). Namun, jika karyawan tidak memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan karena kurangnya pemahaman terhadap tugasnya, maka keterlibatan mereka secara mental dan emosional dalam pekerjaan akan menjadi sulit. Sedangkan dedikasi terlihat dari keterlibatan penuh dalam pekerjaan, adanya perasaan bahwa pekerjaan memberikan perkembangan diri, antusiasme yang tinggi, rasa bangga, serta dorongan inspiratif dari pekerjaan yang dianggap menantang secara pribadi (Madyaratri dan Izzati, 2021). Namun, ketika karyawan kurang memahami tugas yang harus dilakukan, keterlibatan secara penuh menjadi sulit untuk terwujud.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan didapatkan juga hasil bahwa beberapa karyawan di Balai Besar GTK memiliki etos kerja yang masih perlu untuk ditingkatkan. Hal ini terkait dengan aspek dari *work engagement* yaitu vigor. Semangat (*Vigor*) merujuk pada kondisi di mana karyawan menunjukkan energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, memiliki dorongan kuat untuk berusaha, serta menunjukkan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Dalam aspek ini, karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan terlihat antusias, fokus pada tugasnya tanpa terganggu oleh lingkungan sekitar, serta mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas dan tepat waktu (Schaufeli dan Bakker, dalam Novrandy dan Tanuwijaya, 2022). Namun etos kerja yang masih perlu peningkatan pada pegawai Balai Besar GTK menunjukkan bahwa mereka memiliki semangat atau *vigor* yang cenderung rendah.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja di Balai Besar GTK masih belum maksimal. Kurangnya pemahaman tentang peran dan tanggung jawab, serta rendahnya semangat kerja menjadi tanda bahwa organisasi perlu memperjelas tugas karyawan, memberikan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini penting agar keterlibatan kerja karyawan bisa meningkat. Keterlibatan kerja dapat membawa dampak positif lainnya, seperti munculnya sikap proaktif dan inisiatif dari diri sendiri. Karyawan yang terlibat secara penuh biasanya memiliki energi tinggi dan bersemangat menjalani pekerjaannya (Bakker dan Leiter, dalam Astuti dan Dhania, 2022).

Dengan tingkat *work engagement* yang baik pada setiap karyawan, diharapkan kinerja yang diberikan meningkat dan berpengaruh positif pada instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani dan Kartadiharja (2023) yang mendapat hasil bahwa adanya hubungan antara *work engagement* dan kinerja guru, semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Penelitian lain oleh Puspa dan Wibowo (2023), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work engagement* dan kinerja pegawai, pengaruh yang terjadi dalam penelitian ini adalah positif kuat dan signifikan, jadi semakin naik *work engagement* maka semakin naik kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Manalu, Thamrin, Hasan, dan Syahputra (2021), bahwa *work engagement* memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Yusuf Surohmat dan Yuniar Istiyani (2022) juga menunjukkan hasil positif antara kinerja pegawai dan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Salmiati dan Endratno (2023) mengenai pengaruh *work engagement*, *psychological well being*, *work life balance* terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja koperasi memberi hasil bahwa *work engagement* dan *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Tahapan Pengabdian

Metode pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dalam bentuk seminar berupa psikoedukasi dengan tema “Meningkatkan Etos Kerja melalui *Work Engagement*: Membangun Lingkungan Kerja yang Produktif dan Bermakna”. Pemberian psikoedukasi mencakup materi *work engagement* meliputi pentingnya, manfaat, faktor yang mempengaruhi, strategi peningkatan serta tantangan dalam meningkatkan *work engagement* yang dipaparkan oleh dosen Psikologi Universitas Negeri Makassar sekaligus Psikolog di bidang Industri dan Organisasi. Tujuan diberikannya psikoedukasi adalah peningkatan pemahaman peserta terkait pentingnya *work engagement*. Psikoedukasi ini menasar seluruh pegawai di Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Tahap Perencanaan

Pada tahap ini dilakukan observasi selama kurang lebih dua bulan untuk mengetahui masalah yang dialami oleh paling banyak pegawai. Bogdan & Biklen menjelaskan observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap partisipan dan konteks yang terlibat dalam fenomena penelitian. Observasi dapat dilakukan di situasi nyata atau di lingkungan yang dirancang khusus untuk penelitian, memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengamati interaksi sosial, perilaku, dan konteks yang relevan dengan fenomena yang diteliti (Ardiansyah, Risnita, Jailani, 2023). Setelah melakukan pengamatan langsung, dilakukan juga wawancara pada beberapa pegawai yang dilakukan secara acak. Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai dan menggunakan pertanyaan terbuka yang tidak terstruktur untuk mendapatkan pandangan dan pendapat dari narasumber (Lince, 2022). Salah satu subjek yang diwawancarai mengenai kondisi dan masalah yang paling banyak dialami pegawai adalah Kepala Balai Besar GTK Provinsi Sulawesi Selatan yang dilanjutkan dengan diskusi penyusunan rencana kegiatan serta penentuan tema yang akan dibawakan pada kegiatan psikoedukasi. Pada tahap ini dilakukan juga diskusi terkait tanggal dan waktu pelaksanaan kegiatan.

Tahap Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan dilaksanakan pada hari Rabu, tanggal 14 Mei 2025 dengan dihadiri oleh 64 pegawai Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan diawali dengan pemberian *pre-test* untuk mengukur atau mengetahui pemahaman awal para peserta mengenai materi psikoedukasi yang akan diberikan. Selanjutnya dilakukan penyampaian materi mengenai topik utama diselingi *sharing session* pengalaman para peserta. Sesi tanya jawab dibuka setelah pemaparan materi sebagai kesempatan diskusi para peserta dengan pemateri. Kemudian diberikan kembali *post-test* kepada para peserta untuk melihat atau mengukur peningkatan pemahaman setelah menerima materi.

Tahap Evaluasi

Setelah kegiatan selesai, peserta diberikan formulir evaluasi. Evaluasi pada kegiatan ini bertujuan untuk melihat keberhasilan pelaksanaan seminar atau psikoedukasi. Selain melalui formulir, evaluasi juga dilakukan melalui observasi dengan mengamati pola perilaku para peserta selama kegiatan berlangsung. Para peserta menunjukkan *engagement* yang baik dibuktikan dengan komunikasi interaktif antara peserta dengan pemateri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seminar yang diselenggarakan di aula Anging Mammiri ini menyoroti betapa pentingnya partisipasi aktif karyawan dalam mencapai tujuan bersama serta meningkatkan kerja tim yang terorganisir dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Annisa (2023) mengemukakan bahwa keterlibatan pegawai dalam pekerjaan sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, diharapkan pegawai mampu mengatasi berbagai kendala yang muncul dalam proses pengembangan diri serta menemukan cara yang efektif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.



Gambar 1. Pemberian Materi

Kegiatan seminar diikuti oleh 67 pegawai Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan dimulai dengan sambutan dari Kepala Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan, kemudian dilaksanakan *pre-test* yang berisi 5 pertanyaan mengenai materi yang akan dibahas Selanjutnya narasumber membawakan materi mengenai *Work Engagement*, kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab antara pegawai dan narasumber. Di akhir kegiatan, peserta mengisi *post-test* dan evaluasi kegiatan seminar yang dilaksanakan. Seluruh data dari *pre-test* dan *post-test* yang terkumpul kemudian diolah menggunakan *software IBM SPSS version 27*, sehingga diperoleh hasil:

Tabel 1. Data Responden Seminar

| Nama | Jenis Kelamin |
|------|---------------|
| AI | Perempuan |
| AAWA | Perempuan |
| AN | Perempuan |
| A | Laki-laki |
| AR | Laki-laki |
| A | Perempuan |
| A | Laki-laki |
| AI | Perempuan |
| ARA | Perempuan |
| AA | Laki-laki |
| AH | Laki-laki |
| B | Laki-laki |
| C | Perempuan |
| E | Perempuan |
| F | Perempuan |
| H | Laki-laki |
| HK | Perempuan |
| H | Laki-laki |
| H | Laki-laki |
| H | Perempuan |
| I | Laki-laki |
| J | Laki-laki |
| KS | Laki-laki |

| | |
|------|-----------|
| M | Laki-laki |
| M | Laki-laki |
| M | Perempuan |
| MH | Laki-laki |
| MI | Laki-laki |
| MA | Laki-laki |
| MRA | Laki-laki |
| MRG | Laki-laki |
| MW | Laki-laki |
| M | Laki-laki |
| NNA | Perempuan |
| NAM | Laki-laki |
| N | Perempuan |
| N | Perempuan |
| R | Laki-laki |
| R | Perempuan |
| RP | Laki-laki |
| SAAM | Perempuan |
| SH | Perempuan |
| SF | Perempuan |
| SKA | Perempuan |
| SM | Perempuan |
| S | Perempuan |
| S | Perempuan |
| TT | Laki-laki |
| TWD | Laki-laki |

Tabel 2. Hasil Skor Total

| Total Skor | |
|-------------------|------------------|
| <i>Pre-test</i> | <i>Post-test</i> |
| 100 | 100 |
| 80 | 100 |
| 40 | 60 |
| 80 | 80 |
| 80 | 80 |
| 100 | 100 |
| 40 | 60 |
| 100 | 100 |
| 80 | 100 |
| 100 | 80 |
| 60 | 100 |
| 80 | 100 |
| 80 | 80 |
| 80 | 80 |
| 100 | 100 |
| 80 | 60 |
| 100 | 100 |
| 60 | 80 |
| 60 | 80 |
| 80 | 100 |
| 100 | 100 |
| 80 | 80 |
| 60 | 40 |
| 60 | 60 |
| 60 | 40 |
| 60 | 60 |
| 80 | 60 |
| 60 | 100 |

| | |
|-----|-----|
| 80 | 60 |
| 80 | 80 |
| 60 | 60 |
| 100 | 100 |
| 80 | 100 |
| 100 | 100 |
| 80 | 60 |
| 80 | 60 |
| 60 | 80 |
| 40 | 40 |
| 60 | 80 |
| 60 | 60 |
| 20 | 100 |
| 100 | 100 |
| 100 | 100 |
| 80 | 100 |
| 80 | 80 |
| 100 | 100 |
| 80 | 100 |
| 80 | 80 |
| 100 | 100 |
| 80 | 100 |
| 80 | 80 |
| 100 | 100 |
| 80 | 100 |

Hasil pada tabel di atas menunjukkan total skor tiap peserta untuk melihat pengaruh dari seminar yang telah diberikan, yang dilakukan berdasarkan data tes dari 50 peserta yang mengisi kedua tes, yaitu *pre-test* dan *post-test*. Sementara itu, jumlah peserta seminar secara keseluruhan adalah 67 orang, namun hanya 50 di antaranya yang melengkapi kedua sesi pengukuran. Sebelum melanjutkan ke tahap analisis data, penting untuk terlebih dahulu melakukan uji normalitas guna menentukan apakah distribusi data yang diperoleh bersifat normal. Uji normalitas ini dilakukan menggunakan *Shapiro-Wilk*, karena jumlah sampel kurang dari 100 subjek.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Kegiatan | Shapiro-Wilk | Keterangan |
|-----------|--------------|--------------|
| Pre-test | 0,000 | Tidak normal |
| Post-test | 0,000 | Tidak normal |

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai signifikansi untuk data *pre-test work engagement* sebesar 0.000 dengan statistik sebesar 0.868, dan untuk data *post-test work engagement* juga sebesar 0.000 dengan statistik sebesar 0.805. Karena nilai signifikansi kedua data tersebut lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa baik data *pre-test* maupun *post-test* tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas pada data ini tidak terpenuhi. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa analisis data lebih lanjut sebaiknya menggunakan uji *non-parametrik* yang tidak mensyaratkan distribusi normal, seperti uji *Wilcoxon Signed-Rank* untuk melihat perbedaan skor *pre-test* dan *post-test work engagement* setelah kegiatan seminar.

Tabel 4. Hasil Uji Wilcoxon

| Uji Wilcoxon Asymp. Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-------------------------------------|------------|
| 0,038 | Signifikan |

Berdasarkan hasil uji *Wilcoxon Signed-Rank Test* yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test work engagement*, diperoleh nilai Z sebesar -2.070 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.038. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *work engagement* sebelum dan sesudah mengikuti seminar. Dengan demikian, kegiatan seminar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* peserta.

Tabel 5. Hasil Form Evaluasi Materi

| Soal | Kategori | Responden | |
|------|--------------|-----------|---------------|
| | | F | Pesentase (%) |
| | Tidak Paham | 0 | 0% |
| | Kurang Paham | 0 | 0% |

| | | | |
|--|--------------|----|-------|
| Seberapa paham Anda terhadap Work Engagement setelah mengikuti seminar ini? | Paham | 31 | 57.4% |
| | Sangat Paham | 23 | 42.6% |
| Total | | 54 | 100% |
| Apakah materi yang disampaikan mudah dipahami? | Tidak Paham | 0 | 0% |
| | Kurang Paham | 0 | 0% |
| | Paham | 27 | 50% |
| | Sangat Paham | 27 | 50% |
| Total | | 54 | 100% |
| Apakah materi yang disampaikan memberi peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari? | Kurang | 0 | 0% |
| | Cukup | 3 | 5.6% |
| | Baik | 31 | 57.4% |
| | Sangat Baik | 20 | 37% |
| Total | | 54 | 100% |
| Apakah sesi diskusi/tanya jawab mencukupi? | Kurang | 0 | 0% |
| | Cukup | 14 | 25.9% |
| | Baik | 17 | 31.5% |
| | Sangat Baik | 23 | 42.6% |
| Total | | 54 | 100% |

Setelah seluruh rangkaian kegiatan berakhir, peserta seminar diberikan formulir untuk mengevaluasi materi yang telah disampaikan. Data dari hasil evaluasi ini kemudian dianalisis menggunakan uji parametrik. Dari 67 peserta yang mengikuti seminar hanya 54 peserta yang mengisi formulir evaluasi. Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa pada pertanyaan pertama mengenai pemahaman peserta terhadap work engagement, sebanyak 23 peserta (42,6%) memberikan jawaban dalam kategori sangat paham. Sementara itu, untuk pertanyaan kedua yang menyoroti kemudahan memahami materi, sebanyak 27 peserta (50%) juga memilih kategori sangat paham. Pada pertanyaan ketiga yang menilai sejauh mana materi penambahan wawasan dari materi yang disampaikan, sebanyak 20 peserta (37%) menyatakan dalam kategori sangat baik. Terakhir, pada pertanyaan keempat mengenai apakah sesi diskusi sudah mencukupi, sebanyak 23 peserta (70,8%) menyatakan sesi diskusi dan tanya jawab sudah sangat baik.

Seminar yang diselenggarakan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* peserta. Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan berlangsung, para peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi dan partisipasi aktif dalam setiap sesi seminar. Antusiasme tersebut mencerminkan adanya ketertarikan peserta terhadap materi yang diberikan serta keterlibatan mereka dalam proses diskusi dan interaksi. Temuan ini memberikan gambaran bahwa secara keseluruhan, kegiatan seminar ini diterima dengan baik dan memberikan pengalaman yang bermakna bagi peserta.

KESIMPULAN

Seminar psikoedukasi bertema "*Meningkatkan Etos Kerja melalui Work Engagement: Membangun Lingkungan Kerja yang Produktif dan Bermakna*" berhasil memberikan dampak positif terhadap peningkatan tingkat work engagement peserta. Berdasarkan hasil uji Wilcoxon, terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pre-test dan post-test, yang menunjukkan bahwa kegiatan ini efektif dalam meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Selain itu, hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa memahami materi dengan baik, merasa materi bermanfaat untuk pekerjaan sehari-hari, dan menilai sesi diskusi berjalan dengan baik. Hal ini diperkuat dengan observasi selama kegiatan yang menunjukkan antusiasme dan partisipasi aktif dari peserta. Dengan demikian, seminar ini tidak hanya memberikan peningkatan pengetahuan, tetapi juga membangun semangat kerja yang lebih positif dan produktif di lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sulawesi Selatan, Bapak Dr. Arman Agung, M.Pd., atas dukungan dan kesempatan yang telah diberikan kepada kami untuk melaksanakan kegiatan seminar psikoedukasi bertema "Meningkatkan Etos Kerja melalui Work Engagement: Membangun Lingkungan Kerja yang Produktif dan Bermakna" di lingkungan BBGTK. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada seluruh rekan-rekan dan pegawai BBGTK Provinsi Sulawesi Selatan yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan ini. Seminar ini diselenggarakan oleh Tim BKP Magang Mandiri Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, dan meskipun terdapat beberapa kekurangan dalam pelaksanaannya, pengalaman ini menjadi pijakan berharga bagi kami untuk terus meningkatkan kualitas kegiatan di masa mendatang. Kami juga menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang tulus kepada dosen pembimbing lapangan, Ibu Novita Maulidya

Jalal, S.Psi., M.Psi., Psikolog., atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses magang. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga kami sampaikan kepada pemateri luar biasa, Ibu St. Hadjar Nurul Istiqamah, S.Psi., M.Psi., Psikolog., yang telah berbagi ilmu dan wawasan yang sangat berharga dalam kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, S. (2023). *Hubungan antara resiliency dengan work engagement pada karyawan Dukcapil Kota Padang Panjang* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. DOI: <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Astuti, D., & Dhania, D. R. (2022). Work engagement ditinjau dari psychological well-being dan komunikasi interpersonal. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 37-48. DOI: <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.6>
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333-1340. DOI: <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i6.1499>
- Lince, L. (2022). Implementasi kurikulum merdeka untuk meningkatkan motivasi belajar pada sekolah menengah kejuruan pusat keunggulan. In *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIM Sinjai* (Vol. 1, pp. 38-49).
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. (2021). Differences in Work Engagement in terms of years of service in production employees. Character. *Journal of Psychological Research*, 8(3), 24-35.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Mulyani, H., & Kartadiharja, R. O. (2023). Hubungan work engagement dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 8(2), 233-244. DOI: <https://doi.org/10.15575/isema.v8i2.29731>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). DOI: <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Puspa, E. N., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas IIB Kudus. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 12(02). DOI: <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v12i002.19787>
- Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656-5661. DOI: <https://doi.org/10.31316/jk.v6i3.3990>
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi work life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(3), 266-272.