



# The Relationship Between Work Motivation and Work Engagement in BBPPKS Banjarmasin Employees

Iti Safitri<sup>1</sup>, Musfichin<sup>2</sup>, Mulyani<sup>3</sup>

<sup>123</sup>*UIN Antasari Banjarmasin*

ARTICLE INFO:	ABSTRACT:
<p><b>Correspondence:</b> safitriity@gmail.com</p> <p><b>Article History:</b> Received: 10/09/2024 Accepted: 02/12/2024 Published: 16/12/2024</p> <p><b>Keywords:</b> work motivation, work engagement</p>	<p><b>Abstract:</b> The water cycle learning in Grade V at SDN 1 Keling still uses conventional methods like lectures and textbooks, leading to low student motivation and engagement. Interactive media, such as Dioramas, are believed to be more effective in helping students understand abstract concepts. This study examines the use of Dioramas in water cycle lessons and their impact on student motivation. Using a quasi-experimental method with a One-Group Pretest-Posttest design, students showed a significant increase in motivation and learning outcomes after being taught with Dioramas. The findings suggest that Dioramas are effective in enhancing student motivation, and it is recommended that teachers use varied learning media consistently. Future research should explore other factors that may further boost student motivation.</p>

## Pendahuluan

Pentingnya sumber daya manusia terletak pada fakta bahwa manusia merupakan komponen utama dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia ini menjadi kunci yang memungkinkan sumber daya lainnya untuk beroperasi dengan baik. Meskipun organisasi memiliki berbagai keunggulan, produktivitasnya tidak akan mencapai puncaknya tanpa kehadiran para pegawai yang terampil, cakap, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi (Samsudin, 2019). Sumber daya manusia ini dapat pula disebut dengan pegawai. Pegawai dengan tingkat energi dan identifikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya tampaknya berkinerja lebih baik. Oleh sebab itu, organisasi diharapkan mampu mempertahankan pegawainya

sehingga pegawai memberikan kontribusi optimal terhadap pekerjaannya. Ketika seorang pegawai mendapat kesan bahwa mereka terikat dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung akan melakukan yang terbaik dan memberikan kontribusi paling besar bagi organisasi yang biasanya dikenal sebagai *work engagement* atau keterlibatan kerja (Widarnandana, 2019).

Kahn menggambarkan *work engagement* sebagai pegawai yang terlibat sepenuhnya secara fisik, mental, dan emosional terhadap tugas dan tanggung jawab di tempat ia bekerja. Keterlibatan ini mencerminkan pada energi yang terfokus pada tujuan organisasi (Kahn, 1990). Adapun Schaufeli dan Bakker mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi positif dan aktif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi selama aktivitas kerja. Dedikasi merujuk kepada keterlibatan mendalam terhadap pekerjaan, persepsi tentang kepentingan, antusiasme, dan tantangan. Sementara penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan kesenangan dalam bekerja, sehingga ia merasa waktu berlalu dengan cepat (Bakker, 2017).

Data yang dihimpun dari lebih dari 85.000 karyawan di 16 negara menunjukkan bahwa secara keseluruhan, 24% dari total karyawan tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya tidak merasa bahagia di tempat kerja, tetapi juga menunjukkan ketidakbahagiaan mereka secara nyata. Sebanyak 62% karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang moderat, artinya mereka tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Hanya 14% dari total karyawan yang dianggap memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi atau pegawai yang menunjukkan semangat yang kuat dan merasakan keterikatan yang mendalam pada organisasi atau perusahaan mereka. Mereka mendorong inovasi dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Schaufeli et al., 2008). Penelitian terbaru Gallup tentang keterlibatan pada pegawai memberikan gambaran yang suram. Di antara negara-negara Asia Tenggara, 8% pekerja Indonesia *engaged* dalam pekerjaan, 77% *not engaged* dan 15% *actively disengaged* (Gallup, 2016)

Motivasi menjadi salah satu indikator dalam *engagement*. motivasi kerja berfungsi sebagai bahan bakar yang memberikan dorongan kepada individu untuk terus maju dan menghadapi tantangan. Individu yang kurang termotivasi akan menyelesaikan tugasnya hanya sebagai kewajiban, tanpa adanya inovasi atau semangat untuk membuat pekerjaannya menjadi luar biasa dan mencapai hasil yang optimal. Di sisi lain, individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan

mampu menghasilkan gagasan-gagasan baru dan bekerja di luar batas minimum, menghasilkan kinerja yang mengesankan dan memperoleh kepercayaan dari orang lain dengan mudah. Tentu saja, individu yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa diberikan kesempatan pada tugas-tugas yang lebih menantang, yang pada gilirannya akan mengarah pada perkembangan karier yang terus-menerus (Marliani, 2015)

Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara kepada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial diketahui bahwa terjadi perubahan kebijakan pada organisasi sehingga membuat para pegawai harus menyesuaikan diri dengan kebijakan baru. Kebijakan yang dilakukan adalah bertambahnya fungsi organisasi dari balai pelatihan. Jika dulu pegawai bertugas memberikan pelatihan kepada pegawai lainnya dan masyarakat, maka setelah adanya kebijakan baru tugas para pegawai menjadi turun langsung ke lapangan untuk melakukan respon kasus di wilayah Regional IV Kalimantan. Wilayah Regional IV Kalimantan merupakan seluruh wilayah Kalimantan kecuali Kalimantan Barat. Terjadinya perubahan yang besar seringkali menyebabkan peningkatan beban kerja dan tekanan bagi pegawai itu sendiri (Breaugh, 2021) Oleh sebab itu, motivasi dalam pekerjaan sangat penting untuk dimiliki bagi seorang pegawai.

Dari uraian latar belakang yang sebelumnya telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian mengenai **“Hubungan Motivasi Kerja dan Work Engagement pada Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin”**.

## Kajian Teori

Herzberg menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk bekerja menuju suatu tujuan. Herzberg juga menyatakan bahwa hal-hal yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal yakni faktor *hygiene* dan faktor motivator (Herzberg, 1965). Faktor *hygiene* dikenal juga sebagai *dissatisfiers*, dimana faktor ini merupakan kondisi ekstrinsik dalam lingkungan kerja. Jika kondisi ini kurang atau tiada, dapat menciptakan ketidakpuasan pada pegawai karena mereka merupakan syarat minimum yang diperlukan untuk mencegah ketidakpuasan. Sedangkan Faktor motivator dikenal sebagai *satisfiers* (pemuas). Ketiadaan kondisi ini tidak selalu menunjukkan tingkat ketidakpuasan

yang signifikan. Namun, jika kondisi atau faktor-faktor tersebut ada, mereka akan menciptakan dorongan yang kuat sehingga dapat menciptakan kinerja kerja yang baik. Faktor *hygiene* meliputi kebijakan dan administrasi, hubungan interpersonal, keamanan pekerjaan, upah, kondisi kerja, dan pengawasan. Adapun faktor motivator yaitu prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, dan kemungkinan untuk tumbuh (Herzberg, 1965).

Schaufeli, Bakker, & Salanova, mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan mental yang positif dan memuaskan berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Semangat mengacu pada tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha maksimal dan ketekunan bahkan dalam menghadapi tantangan. Dedikasi merujuk pada keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan, di mana individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna penting, merasakan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan menikmati tantangan. Sedangkan penyerapan menunjukkan fokus penuh dan kegembiraan dalam pekerjaan, di mana waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit bagi individu untuk melepaskan diri dari pekerjaan. (Arnold B. Bakker, Salanova Marisa, 2006).

## Metode

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampling jenuh yang berjumlah 27 orang pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin. Teknik ini umumnya dipilih ketika populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang atau ketika penelitian tersebut bertujuan untuk membuat kesimpulan yang luas dengan tingkat kesalahan yang minimal (Sugiyono, 2022). Objek dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen dan variabel *work engagement* sebagai variabel dependen.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek faktor hygiene dan faktor motivator yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Faktor hygiene meliputi kebijakan dan administrasi, hubungan interpersonal, keamanan, upah, kondisi kerja, dan pengawasan. Sedangkan faktor motivator yaitu prestasi, kemajuan, pekerjaan

itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, dan pertumbuhan (Herzberg, 1965). Adapun skala *work engagement* disusun berdasarkan pada tiga aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova, meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Arnold B. Bakker, Salanova Marisa, 2006).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji korelasi *product moment*. Uji ini digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah motivasi kerja dan variabel dependennya adalah *work engagement*. Untuk melihat apakah terdapat hubungan atau tidaknya kedua variabel ini dibantu dengan aplikasi SPSS versi 26.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Sarjono Haryadi, 2011). Uji ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan uji tersebut jika nilai Asymp Sig.  $> 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya. Hasil uji normalitas pada variabel motivasi kerja dan *work engagement* didapatkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Yang artinya  $0,200 > 0,05$ . Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika signifikansi pada *linearity*  $< 0,05$ , maka hubungan antarvariabel dianggap linear dan jika signifikansi pada *linearity*  $> 0,05$  maka hubungan antarvariabel tidak linear. (Sarjono Haryadi, 2011). Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* yaitu  $0,00 < 0,05$ , yang memiliki arti bahwa hasil dari antara variabel *work engagement* dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear.

## Analisis Data Deskriptif

Untuk mengetahui intensitas atau tingkat kedua variabel, lebih dulu haruslah mengetahui nilai mean dan standar deviasinya. Dalam hal ini peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics 26, kemudian agar mengetahui tingkatannya dapat menggunakan rumus berikut.

**Table 1 Kriteria Kategorisasi Skala Motivasi Kerja dan *Work Engagement***

Kategori	Motivasi Kerja	<i>Work Engagement</i>
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < M - 1SD$
	$X < 92,5 - 18,5 = 74$	$X < 22,5 - 4,5 = 18$
	$X < 74$	$X < 18$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
	$92,5 - 18,5 \leq X < 92,5 + 18,5$	$22,5 - 4,5 \leq X < 22,5 + 4,5$
	$74 \leq X < 111$	$18 \leq X < 27$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$M + 1SD \leq X$
	$92,5 + 18,5 \leq X$	$22,5 + 4,5 \leq X$
	$111 \leq X$	$27 \leq X$

Setelah diketahui kriteria kategoriasasi dari skala motivasi kerja dan *work engagement*, selanjutnya yaitu menentukan intensitas atau tingkatan variabel menggunakan SPSS versi 26, sebagai berikut.

**Table 2 Tingkat Motivasi Kerja**

KATEGORI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	18.5	18.5	18.5
	Tinggi	22	81.5	81.5	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Dari tabel tersebut diketahui tingkat motivasi kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin adalah kategori sedang sebanyak 5 orang atau 18,5% dan tinggi sebanyak 22 orang atau 81,5%.

Table 3 Tingkat *Work Engagement*

KATEGORI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	14.8	14.8	14.8
	Tinggi	23	85.2	85.2	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Dari tabel tersebut diketahui tingkat *work engagement* Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin adalah kategori sedang sebanyak 4 orang atau 14,8% dan tinggi sebanyak 23 orang atau 85,2%.

Uji Hipotesis

Uji korelasi *pearson product moment* merupakan bentuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Uji ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan *work engagement*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi pada kedua variabel tersebut, dapat dilihat dari nilai Sig. 2-tailed. Jika nilai Sig. < 0, 05 maka memiliki korelasi dan jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terdapat korelasi antara dua variabel tersebut (Sugiyono, 2022).

Table 4 Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		X	Y
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	27	27
Work Engagement	Pearson Correlation	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	27

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

Dari tabel tersebut terdapat nilai *pearson correlation* antara motivasi kerja dan *work engagement* yaitu 0,796 dengan signifikansi 0,000. Ini menandakan bahwa nilai Sig. < 0,05 . Sehingga antara variabel motivasi kerja dan *work*

*engagement* memiliki korelasi dan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dan *work engagement*.

## **Pembahasan**

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. (Yakup, 2017). Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi umumnya berkaitan dengan upaya mencapai tujuan apa pun. Intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha (Robbins, Stephen P. & Judge, 2013). Motivasi dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pribadi setiap pegawai. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mudah menyerah jika gagal (Prabowo et al., 2024).

Bakker dan Leiter menjelaskan bahwa *work engagement* adalah sikap positif yang ditunjukkan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan dan diyakini dapat menghindari perilaku menunda suatu pekerjaan. Inti dari *work engagement* adalah adanya kesediaan untuk mendedikasikan diri secara psikologis dalam bekerja. Pegawai yang memiliki *work engagement* akan mencintai pekerjaan mereka, mereka tidak akan menyerah dan terus menyelesaikan pekerjaan mereka walaupun menghadapi banyak kesulitan. pegawai yang memiliki *work engagement* akan cenderung produktif, mempunyai keinginan bekerja yang lebih tinggi, lebih peka dan mudah beradaptasi terhadap hal-hal baru. Dengan adanya *work engagement* pegawai akan lebih memiliki perasaan bahagia dan lebih menikmati pekerjaan tanpa adanya tekanan ataupun paksaan (Belinda et al., 2021).

Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti halnya motivasi kerja, kepuasan kerja, peraturan-peraturan dalam instansi, serta adanya keadilan dan kelayakan dalam sebuah instansi perusahaan. Scaufeli dan Baker juga menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seorang karyawan diantaranya yaitu *personal resources*, *job resources*, dan *job demands*. (Bakker & Leiter, 2010)



Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan *work engagement* merupakan hal yang penting dalam dunia pekerjaan. Motivasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki pegawai. Tanpa adanya motivasi kerja maka individu tidak akan memperlihatkan *work engagement* yang tinggi dalam bekerja sehingga pada akhirnya pegawai dapat dinilai bahwa dirinya memiliki produktifitas kerja yang tinggi, artinya agar karyawan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam rangka memenuhi kebutuhannya (Yunita, 2019).

Menjawab rumusan masalah pertama yaitu ingin mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak ada dalam kategori rendah, kategori sedang sebanyak 5 orang atau 18,5% dan tinggi sebanyak 22 orang atau 81,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin didominasi oleh kategori tinggi.

Sejalan dengan Fenina Silvia Parhusip dan Sri Oktri Hastuti penelitian dimana pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sebesar 89,4% sebanyak 42 orang. Sedangkan yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik sebesar 10,6% sebanyak 5 orang (Parhusip & Hastuti, 2024). Pegawai yang merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya maka akan peduli, merasa memiliki serta mengabdikan dirinya kepada organisasi tempatnya bekerja guna meningkatkan performa organisasi atau instansi tempat ia bekerja (Windy Putri Arianti & Herien Puspitawati, 2020).

Menjawab rumusan masalah kedua yaitu ingin mengetahui tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *work engagement* tidak ada dalam kategori rendah, kategori sedang sebanyak 4 orang atau 14,8% dan tinggi sebanyak 23 orang atau 85,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin juga didominasi oleh kategori tinggi.

Sejalan dengan penelitian Prieska Wijaya dan Triana Noor Edwina D.S. yang menyatakan bahwa terdapat 62 responden (60,2%) yang berada pada kategori tinggi untuk variabel *work engagement*. *Work engagement* yang tinggi mampu membuat pegawai lebih terikat secara psikologis yang pada ujungnya

akan termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusiasme tinggi dan bersemangat dalam bekerja (Fajrian, 2018) Sunten Jaya Villang, especially in RW 17 have a low tendency to choose farmer and rancher as their profession. Using Herzberg's work motivation approach, this research would like to find the dominant motivation factor for the citizens of Kampung Pasir Angling especially in middle and later adolescence that will influence them in choosing the profession. The research was done by interview method with 18 samples to know what motivation factor dominant in influencing their job preferences. Work motivation factors that are more dominant in choosing profession for adolescences of RW 17, Kampung Pasir Angling, Desa Sunten Jaya are motivation factors. The sub-factors of work motivation that are considered by mid-and late teens of Sunten Jaya Village in choosing a job are salary factors, interpersonal relationships with colleagues, the balance between work and personal life, the likelihood of achievement, the nature of challenging work, the possibility of promotion, and the possibility of developing oneself in the work. There are several occupational motivation factors perceived as low or unsatisfying (Working Conditions & Achievements).

Rumusan masalah terakhir pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin dengan hipotesis terdapat hubungan positif signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis  $H_a$  diterima, dimana terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan *work engagement*.

Untuk mengetahui korelasi kedua variabel dapat dilihat dari nilai koefisien, korelasi yang diperoleh yaitu  $r = 0,796$  yang artinya memiliki korelasi positif yang kuat antara motivasi kerja dengan *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin. Penelitian ini sejalan dengan zainiah dkk, dimana terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dan motivasi kerja (Zainiah et al., 2024) Penelitian ini juga mendukung sebagaimana penelitian terdahulu dimana motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi keterlibatan kerja seseorang (Nafis et al., 2023).

Temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja atau *work engagement* menekankan pentingnya

memperhatikan faktor motivasi dalam membangun keterlibatan yang kuat antara pegawai dan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka (Hidayah et al., 2021)

Dalam konteks *work engagement*, individu yang terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dengan pekerjaan mereka mungkin memiliki harapan yang tinggi terkait dengan pencapaian tujuan dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, *work engagement* dapat berkontribusi pada motivasi yang tinggi (Zainiah et al., 2024).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisa data yang telah diperoleh serta pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat motivasi kerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin yaitu tidak ada dalam kategori rendah, kategori sedang sebanyak 5 orang (18,5%) dan tinggi sebanyak 22 orang (81,5%). Sedangkan Tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin yaitu juga tidak ada dalam kategori rendah, kategori sedang sebanyak 4 orang (14,8%) dan tinggi sebanyak 23 orang (85,2%).

Kemudian terdapat hubungan positif signifikan dan kuat antara variabel motivasi kerja terhadap *work engagement*. Hasil tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi variabel motivasi kerja dan *work engagement* yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Adanya hubungan positif dilihat pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,796 yang termasuk dalam kategori kuat. Sehingga hipotesis yang diajukan berupa adanya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan *work engagement* dapat diterima yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula *work engagement* seseorang.

## Referensi

- Arnold B. Bakker, Salanova Marisa, W. B. S. (2006). The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Bakker, A. B. (2017). ScienceDirect Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 329. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4156>
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Fajrian, W. (2018). Studi Deskriptif Faktor-Faktor Motivasi yang Memengaruhi Preferensi Pekerjaan Warga Usia Remaja Kampung Pasir Angling Desa Auntejaya-Lembang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(9), 799–803.
- Gallup. (2016). *Why Indonesia Must Engage Younger Workers*. <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engageyounger-workers.aspx>
- Herzberg, F. (1965). The Motivation to Work Among Finish Supervisors. *Personal Psychology*, 18(4), 393–402. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x>
- Hidayah, F. N., Tri, D., & Wardoyo, W. (2021). Pengaruh work motivation dan digital culture terhadap work productivity melalui work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 43–58.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Condition Of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(14), 692–724.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT . X Pasuruan , Jawa Timur The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Work Engagement on Employees of PT . X Pasuruan , East Java. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 8(1), 44–53.

- Parhusip, F. S., & Hastuti, S. O. (2024). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Charitas Hospital Kenten. *Action Research Literate*, 8(1), 33–41.
- Prabowo, B., Samsudin, A., Ghoniyah, I., Elvarreta, C. D., Wally, L. F., & Carolina, A. (2024). Motivasi Kerja Berpengaruh pada Dimensi Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15689–15700.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Sarjono Haryadi, J. W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology*. 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Penerbit Alfabeta.
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15–27.
- Windy Putri Arianti, M. H., & Herien Puspitawati. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(1), 105–121.
- Y, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yunita, M. M. (2019). Gambaran Motivasi Kerja dan Work Engagement Ditinjau dari Urutan Kelahiran Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 10(01), 36–44. <https://doi.org/10.35814/mindset.v10i01.737>
- Zainiah, P. Y., Thamrin, M., & Herlambang, T. (2024). Pengaruh Workaholic Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 540–552.

