**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PARA APARATUR SIPIL NEGARA DI BIRO UMUM HUBUNGAN MASYARAKAT DAN PROTOKOL SETDA DIY**

**Nina Fitriana. S.Pd., S.Psi., MA., M.Psi., Ph.D., 1, Anjas Apriliani2**

12Universitas Mercubuana Yogyakarta

12190810502@student.mercubuana-yogya.ac.id

1208112646640

**Abstrak**

Pegawai yang dipandang sebagai aset, instansi harus memberikan perhatian khusus bagi pegawainya dan selalu berusaha untuk memberikan kenyamanan, serta memastikan keamanan pegawai selama bekerja, sehingga pegawai dapat merasa pekerjaan mereka sebagai salah satu pengalaman hidup yang menyenangkan. Kenyataannya sumber daya manusia sangat diperlukan dalam kehidupan sehari hari untuk melanjutkan hidup manusia, yang dalam hal ini diimplementasikan dalam penerapan w*ork engagement.* Faktor yang mempengaruhi w*ork engagement* diantaranya adalah motivasi kerja dan *psychological wellbeing*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh antara motivasi kerja dengan w*ork engagement* pada pegawai; 2) pengaruh antara *psychological wellbeing* dengan w*ork engagement* pada pegawai; 3) pengaruh antara motivasi kerja dan *psychological wellbeing* dengan w*ork engagement* pada pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah 132 pegawai di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol. Pengambilan data menggunakan skala motivasi kerja, skala *psychological wellbeing* dan skala w*ork engagement*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan w*ork engagement* pada pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,808 dan nilai *p* sebesar 0,000 (*p*<0,01); 2) terdapat pengaruh antara *psychological wellbeing* dengan w*ork engagement* pada pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,426 dan nilai *p* sebesar 0,000 (*p*<0,01); 3) terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan *psychological wellbeing* dengan w*ork engagement* pada pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,810 dan nilai *p* sebesar 0,000 (*p*<0,01).

**Kata kunci:** *work engagement*, motivasi kerja *& psychological wellbeing*, pegawai.

# *Abstract*

*Employees who are seen as assets, agencies must pay special attention to their employees and always try to provide comfort, and ensure employee safety while working, so that employees can feel their work is one of the pleasant life experiences. In fact, human resources are needed in daily life to continue human life, which in this case is implemented in the application of work engagement. Factors that influence work engagement include work motivation and psychological wellbeing. This study aims to determine: 1) the influence between work motivation and work engagement on employees; 2) the influence between psychological wellbeing and work engagement on employees; 3) the influence between work motivation and psychological well being with work engagement on employees. The subjects in this study were 132 employees at the Public Relations and Protocol Bureau. Data collection uses a work motivation scale, a psychological wellbeing scale and a work engagement scale. Methods of data analysis using simple and multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) there was an influence between work motivation and work engagement on employees, with a correlation value of 0.808 and a p-value of 0.000 (p <0.01); 2) there is an influence between psychological well-being and work engagement on employees, with a correlation value of 0.426 and a p-value of 0.000 (p <0.01); 3) there is an influence between work motivation and psychological well-being with work engagement on employees, with a correlation value of 0.810 and a p-value of 0.000 (p <0.01).*

***Keywords:*** *work engagement, work motivation and psychological wellbeing.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam suatu instansi. Bagi instansi, memiliki sumber daya manusia yang produktif akan menghasilkan kinerja yang diharapkan mampu berdampak pada kelangsungan hidup maupun kemajuan instansi (Johnson, 2009). Pegawai yang dipandang sebagai aset, instansi harus memberikan perhatian khusus bagi pegawainya dan selalu berusaha untuk memberikan kenyamanan, serta memastikan keamanan pegawai selama bekerja, sehingga pegawai dapat merasa pekerjaan mereka sebagai salah satu pengalaman hidup yang menyenangkan. Pandangan ini membuat instansi saat ini fokus untuk dapat membuat pegawai mereka terikat dengan pekerjaan dan instansinya. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun instansi. Keberhasilan pengelolaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Kenyataannya sumber daya manusia sangat diperlukan dalam kehidupan sehari hari untuk melanjutkan hidup manusia, yang dalam hal ini diimplementasikan dalam penerapan w*ork engagement* yang dapat menyelaraskan kehidupan manusia(Pri, 2017).

Pengertian tersebut diperkuat oleh Schaufeli & Bakker (2003) bahwa *work engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigour, dedication* dan *absorption*. *Vigour* ditandai dengan kemampuan akan tingginya ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berupaya terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan kuat individu terhadap pekerjaannya, dan mengalami perasaan signifikan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi sepenuhnya dan rasa senang pada pekerjaan, sehingga waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja dan individu kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Di sisi lain, faktor-faktor yang menjadi penyebab terciptanya *work engagement* terbagi ke dalam tiga faktor yakni *job demands, job resources,* dan *personal resources* (Schaufeli, 2008). *Job demands* merupakan usaha yang dilakukan secara terus menerus demi mencapai permintaan hasil dari pekerjaan yang meliputi beban kerja, jam kerja dan tuntutan kerja. *Job resources* merupakan berupa sumber daya yang dapat membantu pegawai mencapai tujuannya dalam pekerjaan seperti dukungan dari rekan kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan hubungan dengan atasan. Adapun faktor yang terakhir adalah *personal resources. Personal resource* merupakan dimensi diri dan pada umumnya dihubungkan karakter individu yang mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Lingkungan yang mendukung juga dapat menumbuhkan keinginan pegawai untuk mendedikasikan upaya serta kemampuannya (*engaged*) sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang baik (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan data yang didapat melalui wawancara awal dengan tiga pegawai di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol yang bekerja di Sub Bagian Rumah Tangga dan Sub Bagian Protokol Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek pertama mengalami kurangnya semangat dalam bekerja karena banyaknya tuntutan pekerjaan (*vigor),* kurang fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan (*dedication),* serta kurang merasakan puas terhadap hasil pekerjaannya (*absorption).* Hal tersebut kurang lebih sama seperti yang dirasakan oleh subjek ke tiga. Namun berbeda dengan subjek ke dua, subjek pernah merasakan hilang kegigihan dalam bekerja karena satu tim dengan *partner* yang kurang mampu menyatu dengan kelompok (*vigor).* Subjek juga sering mendapatkan tanggung jawab yang berat yang mana harus dilakukan dengan rinci dan detail, namun masih mampu untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya (*dedication*). Subjek juga pernah merasa kurang konsentrasi terhadap pekerjaannya karena skenario yang sudah direncanakan dan ditata dengan rinci serta detail tiba-tiba dapat berubah karena kondisi di lapangan (*absorption).*

Idealnya sesuai amanat Undang-Undang No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dalam hal ini menaungi Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol harus mampu melakukan pelayanan publik yang sebaik-baiknya pada masyarakat selaku pengguna pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara merupakan pamong praja dan sebagai teman masyarakat, yaitu aparat negara yang merespon dan melayani kebutuhan serta kepentingan masyarakatnya. Pasal 34 Undang-Undang Pelayanan Publik telah mengamanatkan perilaku pelaksana dalam pelayanan diantaranya yang sesuai dengan profesional, cermat, menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas, sesuai dengan kepantasan dan tidak menyimpang dari prosedur, yang menguatkan pelayanan publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi Aparatur Sipil Negara sebagai abdi masyarakat. yang pada dasarnya seorang Aparatur Sipil Negara harus mampu memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai.

Selain itu, *work engagement* terbukti memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja (Raymond, 2013). Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia mempengaruhi motivasi. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2016). Gagne dkk (2005) pula menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses perilaku adanya kebutuhan dan dorongan dari individu yang berasal dari internal maupun eksternal di tempat kerja. Adapun aspek-aspek yang membentuk motivasi kerja adalah *external, introjected, identified,* dan *integrated.*

Menurut hasil penelitian dari Laksmi & Budiani (2015)pada enam puluh empat pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kota X, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif secara signifikan dengan *psychological wellbeing* yakni sebesar 78,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan diikuti peningkatan dari *psychological wellbeing*. *Psychological wellbeing* menurut Ryff (1995) merupakan suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang, yang meliputi enam dimensi yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki tujuan hidup (*purpose of life*), menjadi pribadi yang mandiri (*autonomy*), maupun mengendalikan lingkungan (*environmental mastery*) dan pengembangan diri (*personal growth*).

Penelitian dari Laksmi & Budiani (2015)diperkuat oleh penelitian (Utami, 2020) bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh kuat terhadap *work engagement* sebesar75,2%. Namun, *job resources* dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker, Demerouti, Hakanen, & Xanthopoulou, 2008). *Job resources* yang baik akan dapat mengatasi dampak buruk yang dihasilkan dari *job demands* yang berlebihan dan sehingga dapat menaikkan keterikatan pegawai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Schaufeli & Bakker, 2004). Di sisi lain, *personal resource* juga faktor yang dominan dari *work engagement,* yang mana karakter individu dapat mengontrol lingkungan tempatnya bekerja sejalan dengan salah satu aspek dari *psychological well being* yakni *personal growth.*

Dari hal tersebut, penting untuk meneliti terkait pengaruh motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* bagi para aparatur sipil negara di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY karena adanya kinerja pegawai yang menurun, sehingga berdampak pada kurangnya *work engagement* seperti kurangnya antusiasme dalam bekerja yang ditandai dengan sikap sering terlambat, kurangnya konsentrasi saat bekerja, hingga merasakan kesulitan untuk dapat sejenak terlepas dari pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* bagi para aparatur sipil negara di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY.

**METODE**

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY

Pengambilan data dan penulisan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2023.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian yaitu sebanyak 132 pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY.

Teknik pengumpulan data dan instrumen Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner berupa skala Likert yang dimodifikasi menjadi empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Keempat pilihan jawaban tersebut memiliki skor nilai yang berbeda, yaitu sangat sesuai dengan skor 4, sesuai dengan skor 3, tidak sesuai dengan skor 2, dan sangat tidak sesuai dengan skor 1.

Pengumpulan data menggunakan skala *work engagement,* skala motivasi kerja dan skala *psychological wellbeing*. Skala *work engagement* berjumlah 14 butir pernyataan, sementara skala motivasi kerja sebanyak 12 butir pernyataan, dan skala *psychological well-being* berjumlah 18 butir pernyataan. Skala Work Engagement disusun mengacu teori Bakker, dkk (2002) dengan tiga aspek work engagement yaitu: (1) vigor, (2) dedication dan, (3) absorption. Skala motivasi kerja menggunakan acuan skala dari Gagne dkk (2005) yakni intrinsic, introjected, identified, dan extrinsic regulation. Skala Psychological Well-Being disusun merujuk teori Ryff (1995) dengan enam dimensi psychological well-being, yaitu: (1) self-acceptance, (2) positive relation with others, (3) autonomy, (4) environmental mastery, (5) purpose of life, dan (6) personal growth.

Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benarbenar mengukur apa yang diukur (Noor, 2011). Proses penilaian relevansi tersebut dilakukan oleh penilai yang berkompeten (*expert judgment*) (Azwar, 2016). Dilakukan uji coba instrumen kepada 75 pegawai instansi di Yogyakarta. Berdasarkan hasil seleksi butir, sebanyak 2 butir gugur dari 18 butir pada Skala *Work Engagement*.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (Noor, 2011). Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap Skala Work Engagement, Skala Motivasi Kerja dan Skala Psychological Well-Being, diperoleh hasil berupa nilai koefisien reliabilitas penelitian pada Skala Work Engagement sebesar 0,879; Skala Motivasi Kerja sebesar 0,929 dan Skala Psychological Well-being sebesar 0,780.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data adalah cara-cara menganalisis data penelitian termasuk alatalat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian (Noor, 2011). Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis.

1. Uji prasyarat analisis
2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi normal subjek atau populasi yang diambil (Noor, 2011). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini seluruh variabelnya memiliki sebaran data normal.

1. Uji linearitas

Asumsi linieritas menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen harus linier (Azwar, 2016). Ketentuan umum untuk menentukan linieritas variabel penelitian adalah bila signifikansi (linierity) kurang dari 0,05 maka dikatakan dua variabel memiliki hubungan yang linier (Priyatno, 2014). Adapun hasil dari penelitian ini semua variabelnya memiliki hubungan yang linear.

1. Uji multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinier yang telah dilakukan pada variabel Motivasi Kerja dan *Psychological Well-Being* didapatkan nilai VIF sebesar 1,264 dan nilai Tolerance 0,791 mengindikasikan tidak terdapat multikolinearitas, dimana nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10.

1. Uji teteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,142 dan variabel *Psychological Well-Being* sebesar 0,048, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas karena p > 0,05.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis ke satu diterima. Motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* dengan nilai signifikansi 0,000 (p < 0,05), nilai R Square = 0,652 atau dikatakan memiliki kontribusi sebesar 65,2%.
2. Hipotesis ke dua diterima. *Psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement.* signifikansi 0,000 (p < 0,05), nilai R Square = 0,182 atau dikatakan memiliki kontribusi sebesar 18,2%.
3. Hipotesis ke tiga diterima, motivasi kerja dan *psychological wellbeing* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* dengan nilai signifikansi 0,000 (p < 0,05), nilai R Square sebesar 0,656 atau dikatakan memiliki kontribusi sebesar 65,6%.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penjelasan di atas, subjek penelitian ini didapatkan sebanyak 132 pegawai ASN di Biro Umum, Humas dan Protokol Setda DIY, terdapat 68 pegawai laki-laki dan 64 pegawai perempuan. Adapun yang menjadi subjek penelitian untuk bagian administrasi sebanyak 37 pegawai, bagian protokol sebanyak 25 pegawai, bagian hubungan masyarakat sebanyak 24 pegawai dan bagian rumah tangga sebanyak 46 pegawai. Subjek penelitian ini memiliki rentang usia 23 tahun hingga 56 tahun.

Pada penelitian ini, adapun hipotesis pertama diterima. Hal ini terbukti bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *work engagement* pada pegawai instansi sebesar 65,2%. Pada penelitian ini, peningkatan motivasi kerja pada pegawai ASN di biro umum dan setda protokol DIY ditandai dengan adanya perasaan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan dan bangga dengan jabatan maupun pekerjaannya akan menjadikan pegawai memiliki makna dan tujuan dalam bekerja, Adanya imbalan di luar gaji berupa kompensasi juga menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi pula akan diikuti peningkatan *psychological wellbeing* yang tinggi. Penelitian ini memperkuat penelitian Laksmi & Budiani (2015) bahwa motivasi kerja memiliki korelasi dengan *psychological wellbeing* sebesar 78,8% pada Dinas Pendidikan di Kota X.

Selanjutnya, hipotesis ke dua diterima yakni adanya pengaruh *psychological wellbeing* terhadap *work engagement*. Adapun untuk besar kontribusi *psychological wellbeing* terhadap *work engagement* sebesar 18,2%. Tingkat *psychological wellbeing* yang dimiliki oleh mayoritas pegawai pada kategori sedang yakni sebanyak 116 pegawai atau sebesar 87,9%. Pada penelitian ini, peningkatan *psychological wellbeing* ditandai dengan adanya perasaan senang terhadap tantangan mampu membuat pegawai mengalami peningkatan dalam pengembangan kemampuan diri. Pegawai juga mampu bertanggung jawab dengan situasi pekerjaan dan mampu memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerjanya. Ketika pegawai senang dengan pekerjaan yang dilakukannya, menyukai lingkungan kerja dan hubungan baik dengan rekan kerjanya, maka pegawai akan merasakan perasaan memiliki makna dan tujuan dalam bekerja, sehingga pegawai akan merasakan keterikatan dalam bekerja atau *work engagement.*

*Work engagement* yang ada di pegawai ASN Biro Umum, Humas dan Protokol Setda DIY tergolong sedang dikarenakan ada faktor yang mempengaruhi yang berasal dari individu itu sendiri yaitu job demands, yang mana sesuai dengan studi pendahuluan wawancara terhadap beberapa pegawai bahwa sering merasa kurang fokus karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu. Selain itu, pegawai dituntut untuk dapat mengerjakan pekerjaan secara detail dan teliti.

Adanya kendala terkait *job demands* menjadikan pegawai berdampak buruk terhadap *job resources*. Hal ini ditandai dengan kurangnya dukungan dari atasan membuat pegawai merasa kurang merasa terikat. Pegawai juga merasa sering dipandang salah dan kurang diapresiasi oleh atasan. Kurangnya *job resources* dapat menurunkan work engagement dikarenakan job demands yang kurang baik (Bakker, Demerouti, Hakanen, & Xanthopoulou, 2008). Pada pegawai instansi di Biro Umum Humas dan Protokol Setda DIY, diperlukan job resources yang baik sehingga dapat mengatasi dampak buruk yang dihasilkan dari job demands yang kurang baik, sehingga mampu menciptakan keterikatan pegawai dengan pekerjaan yang dilakukannya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Model *job demands – job resources* menuntut proses sumber daya untuk membangun *work engagement*. Ketersediaan *job resources* dapat membantu pegawai dalam mempertahankan *vigor, dedication,* dan *absorption,* terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2008).

Pada penelitian ini, hipotesis ke tigas diterima yakni adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan *psychological wellbeing* terhadap *work engagement*. Adapun untuk besar kontribusi motivasi kerja dan psychological *wellbeing* terhadap *work engagement*. Pegawai yang mengalami peningkatan dalam motivasi kerja dan *psychological wellbeing* akan diikuti semakin tingginya tingkat work engagement. Hal ini tentunya akan menciptakan lingkungan yang positif sehingga pegawai memiliki keterikatan dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2002).

Pada penelitian ini, motivasi kerja dan *psychological wellbeing* terhadap *work engagement* pada pegawai ASN di Biro Umum, Humas dan Protokol Setda DIY memiliki kontribusi sebesar 65,6%, adapun sisanya adalah 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun faktor-faktor yang dapat berpotensi mempengaruhi penelitian ini bisa berupa faktor internal maupun faktor eksternal yang mana memiliki keterkaitan dengan variabel yang diteliti.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *work engagement* di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY sebesar 65,2%.
2. Terdapat pengaruh *psychological wellbeing* terhadap *work engagement* di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY sebesar 18,2%.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan *psychological well being* di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY sebesar 65,5%.

Saran

1. Bagi perusahaan

Mampu menciptakan emosi positif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan *psychological well being* pada pegawai sehingga *work engagement* dapat meningkat.

1. Bagi pegawai ASN

Diharapkan pegawai ASN dapat mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* yang telah dimiliki. Beberapa cara yang dapat dilakukan di tempat kerja, yaitu tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki pegawai saat mereka bekerja, mampu berkosentrasi, berbahagia serta merasa bahagia dengan pekerjaan, mampu merasakan antusiasme nya yang tinggi terhadap pekerjaannya.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya para peneliti selanjutnya dapat memperdalam kembali mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement dalam sebuah instansi pemerintahan, hendaknya peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian ini dilaksanakan hanya di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang lebih optimal sehingga dapat memperdalam penelitian agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. (1991). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta:
Rineka Cipta.

Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: *A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

Bakker, A., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.

Chairinnisa, N. A., & Suhariadi, F. (2018). Pengaruh Psychological Well-Being
terhadap Employee Engagement pada Anggota AISEC Surabaya sebagai
Non-Governmental Organization. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi
Universitas Airlangga*, 1-11

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, *70*(4), 628-646.

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., ... & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(2), 178-196.

Kimberly, & Utoyo, S. D. (2013). Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada pegawai yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*, 1-18.

Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). Psychological well being dan motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, *6*(1), 50-53.

Ryff, C. D., & Essex, M. J. (1992). The Interpretations of Life Experience and Well Being: The Sample Case of Relocations. *Journal of Psychology and Aging*. 7, 507-517.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

Saputra, A., Goei, Y. A., & Lanawati, S. (2016). Hubungan believing dan belonging sebagai dimensi religiusitas dengan lima dimensi well-being pada mahasiswa di Tangerang. *Jurnal Psikologi Ulayat*, *3*(1), 7-17.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Unpublished Manuscript, Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht. (Vol. 60). doi:10.1037/t01350-000

Schaufeli, W., Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung:
Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarya: CAPS.

Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement pegawai. *Acta Psychologia*, *2*(2), 161-172.

Wellins, R., & Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce performance solutions*, *4*(1), 1-4.