

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

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

Anjas Apriliani

190810502

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
2023**

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

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sebagai salah satu syarat mencapai derajat

Sarjana Strata Satu (S1)

Oleh:

Anjas Apriliani

190810502

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

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

Oleh :

Anjas Apriliani

190810502

Telah dipertanggungjawabkan dan diterima

Oleh Tim penguji pada tanggal

2 Agustus 2023

Mengetahui



Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D.,

Psikolog

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nina Fitriana'.

Nina Fitriana, S.Pd., S.Psi.,

M.A., M.Psi., Ph.D., Psikolog

Dosen Penguji

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ros Patriani Dewi'.

Ros Patriani Dewi, S.Psi., M.Psi., Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Juli 2023

Yang menyatakan,



Anjas Aprihiani

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan engkau bersedih sesungguhnya Allah bersama kita”

(QS At-Taubah : 40)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah:5)

“Walaupun saya tidak pintar tapi saya percaya akan doa, restu orang tua dan keberuntungan”

(Peneliti)

Karya ini peneliti persembahkan untuk:

Allah SWT atas segala limpahan rahmat serta karunianya

Ibu dan Bapak tercinta beserta keluarga besar yang selalu mendukung dan menuntun peneliti dalam segala situasi

*Untuk almamater tercinta Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana
Yogyakarta*

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih dan karunianya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari partisipasi, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Agus Slamet, S.TP., M.P selaku Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta
2. Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.d., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
3. Dr. M. Wahyu Kuncoro, S.Psi., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
4. Narastri Insan Utami, S.Psi., M.Psi., Psikolog Selaku ketua Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah mengarahkan pembelajaran di program studi.
5. Sheilla Varadhila, S.psi., M.Psi., Psikolog selaku Biro Skripsi Psikologi kampus 3.
6. Sowanya Ardi Prahara S.Psi., MA selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Nina Fitriana. S.Pd., S.Psi., MA., M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan memberi banyak petunjuk dalam penyusunan skripsi ini serta bersedia membantu peneliti dalam memberikan kritik juga saran pada penelitian ini.
8. Nina Fitriana. S.Pd., S.Psi., MA., M.Psi., Ph.D., Psikolog yang telah bersedia membantu Peneliti dalam melakukan *professional judgement* skala penelitian.
9. Ros Patriani Dewi, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah bersedia menjadi dosen penguji saya dan membantu saya dalam merancang skripsi dengan baik dan benar.

10. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pada saat perkuliahan.
11. Kepala dan seluruh Staf Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
12. Seluruh responden pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
13. Ibu dan bapak tercinta yang telah mengorbankan banyak hal, memberikan doa, semangat, dukungan, dan harapan baru disetiap langkah peneliti.
14. Maghfira Nur Aziza, Gilang Prendayasa dan Meliana Putri yang selalu menjadi orang-orang pertama yang mendengarkan dan memahami segala keluhan kesah peneliti, menjadi tempat bertukar pikiran dalam segala hal, menjadi sumber semangat baru, dan menjadi alarm peneliti untuk selalu bersyukur dan berpikir positif setiap prosesnya.
15. Siti Maemunah dan Ayu Shofi Nur Aini selaku sahabat terdekat peneliti di kampus yang menjadi saksi perjalanan peneliti selama proses perkuliahan.
16. Sahabat-sahabat bermain yang selalu suport kiki, dita, septi, alvi, riska
17. Teman-teman di sub.bag urusan rumah tangga terkhusus bapak dan ibu pimpinan bapak doni dan ibu uniq yang selalu memberi semangat dan support paling besar dikantor sehingga mendukung penuh peneliti agar tetap bisa menjalankan proses perkuliahan disertai dengan bekerja, serta pak bima dari bagian protokol yang menjadi jalan untuk memudahkan peneliti dalam mengakses segala hal, serta teman-teman terbaik dari bagian sub bag rumah tangga yang sangat berjasa mewarnai lika-likunya perjalanan peneliti dengan penuh tawa apapun kondisinya.

Yogyakarta, Juli 2023

Peneliti,

Anjas Apriliani

190810502

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang permasalahan.....	1
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. <i>Work Engagement</i>	12
1. Definisi <i>Work Engagement</i>	12
2. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
B. Motivasi Kerja	18
1. Definisi Motivasi Kerja.....	18
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	21
C. <i>Psychological well being</i>	23
1. Definisi <i>Psychological Well Being</i>	23
2. Aspek-aspek <i>Psychological Well Being</i>	25
F. Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Psychological Well Being</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> pada Pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY.....	35
G. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	44
B. Subjek Penelitian	45
C. Metode Pengumpulan Data.....	46
D. Metode Analisis Data	54
D. Prosedur Penelitian	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Hasil Penelitian.....	59
1. Deskripsi Data.....	59
2. Uji Asumsi	66
3. Uji Hipotesis	70
B. Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
DAFTAR LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blueprint Skala Motivasi Kerja sebelum Uji Coba.....	48
Tabel 2 Blueprint Skala Motivasi Setelah Uji Coba	49
Tabel 3 Blueprint Skala <i>Psychological Well Being</i> Sebelum Uji Coba.....	50
Tabel 4 Blueprint Skala <i>Psychological Well Being</i> Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 5 Blueprint Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba	53
Tabel 6 Blueprint Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	54
Tabel 7 Norma Kategorisasi.....	55
Tabel 8 Deskripsi Data Penelitian.....	59
Tabel 9 Deskripsi Hipotetik dan Empirik Data Penelitian.....	63
Tabel 10 Norma Kategorisasi Data	64
Tabel 11 Kategori WE	64
Tabel 12 Tabel Kategorisasi Motivasi Kerja	65
Tabel 13 Tabel Kategorisasi <i>Psychological Well Being</i>	66
Tabel 14 Tabel Uji Normalitas Data	67
Tabel 15 Hasil Uji Linieritas.....	68
Tabel 16 Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 17 Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap <i>Work Engagement</i>	71
Tabel 19 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana <i>Psychological Well Being</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	71
Tabel 20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Uji Coba.....	91
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba	96
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	101
Lampiran 4 Skala Penelitian	104
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian.....	109
Lampiran 6 Uji Asumsi.....	119
Lampiran 7 Uji Hipotesis	123
Lampiran 8 Professional Judgement	126
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	127

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang produktif adalah modal penting dalam suatu instansi, dimana dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan mampu berdampak pada kelangsungan dan kemajuan instansi. Instansi harus dapat 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 *work engagement*. Faktor yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya adalah motivasi kerja dan *psychological well being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh antara motivasi kerja dengan *work engagement* pada pegawai; 2) pengaruh antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada pegawai; 3) pengaruh antara motivasi kerja dan *psychological well being* dengan *work 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 well being* dan skala *work engagement*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan *work engagement* pada pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,808 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,01$), adapun besaran kontribusi motivasi kerja terhadap *work engagement* sebesar 65,2%; 2) terdapat pengaruh antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,426 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,01$), adapun besaran kontribusi *psychological well being* terhadap *work engagement* sebesar 18,2%; 3) terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan *psychological well being* dengan *work engagement* pada pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,810 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,01$), adapun besaran kontribusi motivasi kerja terhadap *work engagement* sebesar 65,2%. Hal ini data dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan *psychological well being* maka *work engagement* pada pegawai juga akan meningkat.

Kata kunci: motivasi kerja, *psychological well being*, *work engagement*, 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 well being. This study aims to determine: 1) the influence between work motivation and work engagement on employees; 2) the influence between psychological well being 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 well being 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 ($p < 0.01$) for the contribution of work motivation to work engagement is 65,2%; 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 ($p < 0.01$) for the contribution of psychological well being to work engagement is 18,2%; 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 ($p < 0.01$) for the contribution of work motivation and psychological well being to work engagement is 65,6% .

Keywords: *work motivation, psychological well being, work engagement*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang permasalahan

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 dipandang sebagai modal penting bagi instansi, 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 berlandaskan pada proses-proses 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 *work engagement* yang dapat menyelaraskan kehidupan manusia (Pri, 2017).

Keterikatan antara pegawai dengan pekerjaannya disebut dengan *work engagement*. Menurut Wellins & Concelman (2005) *work engagement* adalah kekuatan yang dapat memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja pada

level yang lebih tinggi. *Work engagement* dapat dilihat dari tingkat komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggan, mengupayakan usaha secara waktu dan tenaga yang lebih, semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Bakker & Leiter (2010) *work engagement* adalah konsep motivasi, di mana pegawai yang *engaged* merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja. Pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka.

Pengertian tersebut diperkuat oleh Schaufeli & Bakker (2004) 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.

Pada era kemajuan teknologi yang begitu pesat seperti sekarang ini, organisasi makin dihadapkan dengan tantangan, termasuk bagi organisasi sektor publik yaitu tuntutan masyarakat mengenai tata kelola pemerintahan yang lebih baik (Kurniawan, 2013). Untuk mencapai hal itu, pemerintah harus terus berupaya memberikan kualitas pelayanan publik prima bagi masyarakat, termasuk dengan cara memiliki *work engagement* yang baik (Lioman, 2016). Penelitian terdahulu

mengindikasikan tentang rendahnya *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia (Hafiz & Kurniawan, 2018). Hal tersebut tercermin dari komposisi data PNS yakni 28,8% merasa penuh antusias atau semangat dalam bekerja, 46,2% yang selalu memandang pekerjaannya penting dan berguna, 40,4% yang merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaannya dan 23,1% yang merasa bersemangat untuk berangkat kerja ketika bangun di pagi hari, 21,2% yang berenergi dalam bekerja, dan hanya 3,8% yang merasa larut atau asyik saat bekerja (Hafiz & Kurniawan, 2018).

Berdasarkan data yang didapat melalui wawancara awal dengan tiga pegawai di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY yang bekerja di Sub Bagian Rumah Tangga dan Sub Bagian Protokol Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek ke 1 yang merupakan staf perempuan bagian rumah tangga berusia 30 tahun pernah merasakan kurang semangat dalam mengemban tugasnya karena kurangnya dukungan dari rekan kerja (*vigor*). Kurangnya dukungan membuat subjek merasa takut untuk menghadapi rintangan sehingga jadi berkurangnya motivasi untuk bekerja. Subjek juga telah berupaya penuh untuk mengemban amanah sesuai perintah namun kurang diperhatikan oleh pimpinan sehingga menjadi kurang antusias terhadap pekerjaan tersebut. Subjek juga merasa waktu dengan keluarga harus direlakan untuk bekerja (*dedication*). Selain itu, subjek juga pernah merasakan kurang fokus karena pekerjaan yang terlalu banyak. Subjek juga pernah merasakan kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan karena tidak membuat pimpinan bangga dan puas terhadap hasil pekerjaannya,

namun tetap bisa menikmati pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan finansial yang didapatkan (*absorption*).

Adapun subjek ke 2 yang merupakan staf laki-laki bagian protokol berusia 56 tahun juga pernah merasakan kurang semangat saat bekerja karena menghadapi tugas dan pekerjaan yang monoton, sehingga tidak ada tantangan baru. Subjek juga pernah merasa hilang dalam kegigihan bekerja karena satu tim dengan *partner* yang kurang mampu menyatu dengan kelompok (*vigor*) Hal tersebut mampu berdampak pada kurangnya koordinasi tim sehingga terhambat dalam aktivitas pekerjaan yang menyangkut satu tim. 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*).

Adapun subjek ke 3 staf laki-laki bagian rumah tangga berusia 27 tahun merasa pernah kehilangan semangat karena masalah yang sedang menumpuk dan sering dinilai salah oleh atasan (*vigor*). Subjek juga merasa bahwa mental dan fisik terasa lelah ketika diharuskan lembur di luar jam kerja dan terkadang tidak merasa antusias dengan pekerjaan karena seringkali bertentangan dengan harapan (*dedication*). Subjek juga merasa kurang dapat menikmati pekerjaan karena adanya tuntutan untuk cepat selesai sedangkan di sisi lain terdapat pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersamaan yang mana dapat menjadikan tenaga dan pikiran menjadi banyak terkuras (*absorption*).

Di sisi lain, melalui jogjaprovo.go.id (2016), beberapa pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah dan cenderung berputus asa dengan yang terjadi pada pekerjaan. Konteks tersebut sebagai contoh yang mana pegawai tidak bisa menerapkan pola yang seharusnya dapat diterapkan dengan baik. Seperti dimulai dari terlambat berangkat kantor akibat motivasi kerja yang kurang, sehingga menyebabkan konflik timbul di antara mereka, apabila pegawai tidak datang tepat waktu atau kurangnya disiplin maka akan menghambat suatu pekerjaan. Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY merupakan instansi berbasis pelayanan masyarakat sehingga diharapkan dapat menjadi contoh yang baik bagi masyarakat dan selalu berupaya untuk menjadi pegawai yang siap dalam menghadapi keadaan apapun. Adapun seperti slogan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dalam hal ini menaungi Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY yang selalu didengungkan yaitu “SATRIA” yang merupakan singkatan dari selaras, akal, budi luhur-jatidiri, teladan-keteladanan, rela melayani, inovatif, yakin dan percaya diri, dan ahli profesional.

Hal tersebut memberi gambaran adanya permasalahan tentang *work engagement*. Dalam kerangka kerja pegawai di bidang layanan, Teori *Conservatory of Resources* (COR) merupakan kerangka tambahan untuk membantu menjelaskan indikator yang dapat meningkatkan motivasi internal yang positif yang dikenal dengan *work engagement* (Hobfoll, 2017). Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kesadaran bahwa sumber daya energi itu penting dan berharga. Oleh karena itu, secara otomatis seorang pegawai akan berupaya mendapatkan, melindungi, serta melindungi sumber dayanya yang berharga (Belinda, 2021).

Dari penjelasan diatas, 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 Setda DIY 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 kepastian 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.

Berkurangnya kualitas kinerja yang berdampak pada masyarakat merupakan akibat dari kurangnya *work engagement* sehingga mengakibatkan pegawai menjadi merasa kurang memiliki gairah dalam bekerja, dimana hal ini membuat pegawai merasa terbebani saat bekerja dan membuat pegawai kurang produktif (Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015). Penelitian tersebut juga diperkuat oleh studi pendahuluan yang dilakukan oleh Utami (2020) di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta bahwa beberapa pegawai memiliki sikap kurang disiplin, kurang dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan, serta kurang dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Adapun hasil penelitian Utami (2020) menunjukkan

bahwa *psychological well being* pada aspek *self acceptance*, *purpose of life*, dan *personal growth* mempengaruhi *work engagement* pada pegawai. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat bahwa *psychological well being* pegawai berada di taraf sedang, sedangkan *work engagement* di taraf rendah. Hal tersebut memperkuat penelitian Winasis (2018) bahwa rendahnya *work engagement* dapat menyebabkan penurunan kinerja individu yang dapat berdampak pada instansi hampir secara keseluruhan.

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).

Selain itu, *work engagement* terbukti memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja. Menurut hasil penelitian dari Laksmi & Budiani (2015) pada 64

pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kota X, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *psychological well being* memiliki hubungan positif secara signifikan dengan motivasi kerja yakni sebesar 78,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan diikuti peningkatan dari *psychological well being*. Menurut studi pendahuluan yang pernah dilakukan, subjek seorang pegawai Dinas Pendidikan di Kota X memiliki semangat (*vigor*) yang tinggi untuk bekerja tanpa memandang upah yang diterimanya. Subjek merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan (*dedication*), memiliki kinerja yang baik dan rajin (*absorption*), serta dapat membina hubungan yang baik dengan atasan. Hal itu membuat pegawai lebih mudah untuk saling membantu jika terdapat rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Adanya komunikasi yang baik menciptakan *personal resource* yang positif. Begitu pula sebaliknya, subjek kedua yang merupakan rekan kerja subjek pertama memiliki *mindset* bekerja hanya untuk menghasilkan uang dan membayar tagihan (*external regulation*). Subjek kedua merasa kurang semangat dalam bekerja sehingga menjadikannya kurang memiliki komunikasi yang baik dengan atasan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang negatif karena kurangnya motivasi dalam bekerja.

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). Gagné & Deci (2005) 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*.

Selain adanya motivasi kerja yang bagus, faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* adalah *psychological well-being* (Chairinnisa & Suhariadi, 2018). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Utami, 2020) bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh kuat terhadap *work engagement* sebesar 75,2%. Hal ini dikarenakan *work engagement* yang ada di Hotel Crystal Lotus tergolong rendah dikarenakan ada faktor yang mempengaruhi yang berasal dari individu itu sendiri yaitu *job demands*. Sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh Utami (2020) bahwa tuntutan atau beban kerja yang dirasakan oleh beberapa pegawai terkadang melebihi batas atau *overtime*, sehingga hal ini berpengaruh pada kurangnya tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai. Namun, *job resources* dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker & Demerouti, 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*. *Personal growth* memiliki pengaruh sebesar 20,8% terhadap *work engagement*. Adanya kemampuan *personal growth* yang baik menjadikan individu menyikapi masalah

dari sudut pandang yang positif sehingga pegawai merasakan kenyamanan dan memiliki keterikatan di tempat kerja.

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. Hal ini membuat peneliti merumuskan masalah “apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement* pada para Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji hubungan motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* bagi para ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY. Adapun untuk manfaat penelitian dibagi menjadi dua yakni manfaat praktis dan manfaat teoritis.

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah kajian psikologi terkait variabel motivasi kerja, *psychological well being*, dan kaitannya dengan *work engagement*.

B. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menambah pemahaman terkait pentingnya meningkatkan motivasi kerja dan *psychological well being* pada pegawai aparatur sipil negara sehingga dapat meningkatkan *work engagement* di institusi pemerintahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work Engagement

1. Definisi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *work engagement* merupakan suatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau pegawai dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. *Work engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi pegawai yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas. *Work engagement* adalah kondisi dimana seorang pegawai dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Robbins, 2003)

Menurut Wellins & Concelman (2005), *work engagement* adalah kekuatan yang dapat memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* adalah konsep motivasi, di mana pegawai yang *engaged* merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja. Pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi dimana pegawai memiliki rasa terikat pada pekerjaan mereka yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan mereka yang melibatkan proses kognitif serta psikis dan dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas pegawai dalam bekerja. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada teori Schaufeli & Bakker (2004), hal tersebut dikarenakan teori ini berkesinambungan dengan aspek-aspek dari *work engagement* yang digunakan untuk menjadi acuan dalam menjelaskan konsep mengenai *work engagement* ini serta digunakan sebagai acuan dalam pembuatan alat ukur.

2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004), terdapat tiga aspek dalam *work engagement*, yaitu sebagai berikut:

a. Semangat (*Vigor*)

Semangat atau *vigor* merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh pegawai ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan pegawai dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication merupakan kondisi yang mana pegawai terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi, akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

c. Penghayatan (*Absorption*)

Absorption atau penghayatan merupakan suatu keadaan dimana pegawai merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka sering kali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu cepat berlalu ketika bekerja. Berdasarkan aspek ini, pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya sulit dilepaskan dengan pekerjaannya, sehingga dirinya merasa waktu begitu cepat berlalu. Selain itu, pegawai tersebut juga akan lebih serius dalam bekerja.

Menurut Kahn (1990), *work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

a. *Physically Engage*

Physically Engage merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara pegawai dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik

dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, packing, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik pegawai.

b. *Emotionally Engage*

Emotionally engage merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara pegawai dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Adapun misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.

c. *Cognitively Engage.*

Cognitively engage merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara pegawai dan pekerjaannya yang meliputi pikiran pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Peneliti memilih aspek-aspek *work engagement* dari Schaufeli & Bakker (2004). Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut sesuai dengan budaya serta lingkungan kerja yang dilakukan oleh peneliti yang mana tertera pada studi pendahuluan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli (2008) secara garis besar terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resource*. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada pegawai dirumuskan sebagai berikut:

a. *Job Demands*

Dimensi-dimensi fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankan hasil dari pekerjaan tersebut. *Job demands* memiliki tiga faktor yang meliputi tuntutan fisik, tekanan waktu, jam kerja shift, yang dikaitkan dengan kelelahan.

b. *Job Resources*

Dimensi fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang berpotensi mengurangi tuntutan pekerjaan, media fungsional untuk mencapai tujuan kerja, serta dapat merangsang pertumbuhan pribadi dalam hal pembelajaran dan pengembangan. *Job resources* memiliki empat faktor yang meliputi umpan balik kinerja, kontrol pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan dukungan sosial dalam lingkungan kerja. *Job resources* yang baik akan dapat mengatasi dampak buruk yang dihasilkan dari *job demands* yang berlebihan dan akan menimbulkan keterikatan pegawai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

c. *Personal Resources*

Karakteristik yang dimiliki oleh pegawai seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. *Personal resources* merupakan dimensi diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan

dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal *personal resources* antara lain:

- *Self-Efficacy*

Persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks, terutama pekerjaan.

- *Organizational-Based Self-Esteem*

Tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi.

- *Optimism*

Individu meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya, serta memiliki mindset positif dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan.

- *Personality*

Berkaitan dengan *work engagement* dan proses *burnout* yang juga dapat dikarakteristikkan dengan watak atau perangai, menggunakan dimensi aktivitas dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka secara garis besar terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut (Schaufeli, 2008). Faktor-faktor tersebut antara lain adalah *job demands*, *job resources*, *sailence of job resources*, dan

personal resource. *Work engagement* juga membuat individu menjadi pribadi yang positif dan terikat dengan lingkungan pekerjaannya. Pribadi yang positif di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi dalam bekerja. Adanya kebutuhan dan dorongan dari individu secara internal maupun eksternal di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi kerja (Gagné & Deci, 2005).

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya, individu bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan

(*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Uno (2008), kerja adalah sebagai aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Kerja memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat. Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materil dari pekerjaan, sedangkan insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Kadarisman (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Kadarisman (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Kadarisman (2013) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi atau instansi akan berhasil melaksanakan programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau instansi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi atau instansi. Di sisi lain, Gagne dkk (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses perilaku adanya kebutuhan dan dorongan dari individu yang berasal dari internal maupun eksternal di tempat kerja.

Menurut Sunyoto (2013), tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktifitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, adapun peneliti menggunakan pengertian dari Gagne dkk (2005) yang menyatakan bahwa

motivasi kerja merupakan proses perilaku adanya kebutuhan dan dorongan dari individu yang berasal dari internal maupun eksternal di tempat kerja.

2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang pegawai, yaitu:

a. Keinginan

Saat individu memiliki keinginan, maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

b. Kebutuhan

Saat individu memiliki motivasi yang tinggi bila karena adanya kebutuhan. Ketika individu membutuhkan imbalan misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Rasa aman

Individu memiliki motivasi bekerja karena merasa takut karena tidak melakukan apapun, sehingga alasan motivasi muncul karena dengan melakukan pekerjaan maka individu akan merasa aman.

Di sisi lain, menurut Gagne dkk (2005), adapun untuk aspek-aspek dari motivasi kerja adalah:

- *External*

Adanya dorongan untuk bekerja yang didasari atas dasar hadiah atau hukuman. Individu bekerja karena adanya dorongan untuk memperoleh uang sehingga dapat membiayai kehidupan.

- *Introjected*

Adanya dorongan untuk bekerja yang didasari atas dasar keterlibatan ego dan rasa bersalah. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang bekerja dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kemauan untuk dipandang sukses. Rasa malu dan bersalah dapat muncul bila individu tidak ada motivasi dalam bekerja karena tidak dapat menghasilkan uang atau pendapatan.

- *Identified*

Adanya dorongan untuk bekerja karena adanya makna dan tujuan, serta menerima segala bentuk aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi maupun perusahaan. Adanya tujuan membuat individu dapat komitmen untuk terus bekerja.

- *Integrated*

Adanya dorongan untuk bekerja karena kebiasaan dan bagian dari kesadaran diri akan aktivitas sehari-hari yang semestinya dilakukan oleh individu.

Adapun peneliti menggunakan aspek-aspek dari Gagne (2005) dikarenakan subjek penelitian pada alat ukur dari Gagne (2005) memiliki kriteria yang mirip dengan subjek yang diteliti. Adapun yang diteliti adalah pekerja lapangan yang dituntut dengan mobilitas yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi karena adanya dorongan ingin bekerja baik secara internal maupun eksternal juga mampu meningkatkan lingkungan kerja yang positif,

sehingga akan diikuti peningkatan *psychological well being* (Laksmi & Budiani, 2015).

C. Psychological well being

1. Definisi *Psychological Well Being*

Istilah *psychological well being* pertama kali berangkat dari pandangan filsuf Aristoteles mengenai paham *eudaimonisme*, yang mengatakan bahwa *psychological well being* berisi tentang memenuhi dan mewujudkan sifat dasar manusia melalui proses aktualisasi diri akan potensi-potensi yang dimilikinya (Gough 2016). *Eudaemonia* merupakan salah satu pendekatan yang fokus pada keberfungsian penuh dari diri individu untuk bertumbuh dan berarti di dalam mewujudkan tujuan yang dapat dicapai oleh diri sendiri, sehingga individu dapat merasa damai, dan dapat mengapresiasi kehidupannya (Rachmayani & Ramdhani, 2014).

Konsep Ryff tentang *psychological well being* sendiri merujuk pada Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*), pandangan Jung tentang individuasi (*individuation*), konsep Allport tentang kematangan, konsep Erikson dalam menggambarkan individu mencapai integrasi dibanding putus asa, konsep Neugarten tentang kepuasan hidup, serta kriteria positif individu yang bermental sehat yang dikemukakan johanda (dalam Ryff, 1989).

Berdasarkan pendekatan tersebut, Ryff pada tahun 1989 berusaha membuat sebuah teori yang dapat menggambarkan *eudaemonia*, dengan melibatkan ahli filsafat dan psikologi (perkembangan, klinis, humanistik) untuk

menggambarkan makna dari fungsi positif manusia, sehingga terbentuklah teori *psychological well being* yang digunakan hingga saat ini (Ryff & Keyes, 1995). Berdasarkan pendekatan tersebut, Ryff & Keyes (1995) mendefinisikan *psychological well being* sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap positif terhadap dirinya dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, mampu mengendalikan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang lebih bermakna, serta berusaha untuk terus mengembangkan potensi dalam dirinya.

Konsep *psychological well being* ini merupakan gambaran dari kesehatan psikologis seseorang. Tingkat kesehatan psikologis ini didasarkan pada pemenuhan kriteria fungsi kesehatan mental positif yang dikemukakan oleh para ahli psikologi (Ryff & Essex, 1992). Selanjutnya Goei & Lanawati (2016), menjelaskan *well being* berdasarkan dari dimensi *eudaimonic well being* mencakup seberapa bahagia individu, seberapa *engaged* individu dengan hidupnya, sejauh mana individu memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, apakah individu memiliki makna hidup, dan sebanyak apakah pencapaian yang dapat membanggakan individu. Sedangkan menurut Papalia, Olds & Feldman (2008), *psychological well being* dapat didefinisikan sebagai sebuah perasaan subjektif akan kenyamanan atau kebahagiaan dari hasil evaluasi seseorang atas kehidupannya.

Berdasarkan beberapa teori tentang *psychological well being* diatas maka pada penelitian ini, definisi dari *psychological well being* yang digunakan peneliti merupakan definisi dari Ryff & Keyes (1995) sehingga dapat diambil

kesimpulan, *psychological well being* sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap positif terhadap dirinya dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, mampu mengendalikan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang lebih bermakna, serta berusaha untuk terus mengembangkan potensi dalam dirinya.

2. Aspek-aspek Psychological Well Being

Dimensi *psychological well being* menurut (Ryff, 1996) terdiri dari enam dimensi yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose of life*), serta pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Dimensi-dimensi tersebut akan berkembang dengan cara yang bervariasi pada individu dalam upaya untuk dapat berfungsi secara positif Ryff (1995). Dimensi PWB terdiri dari :

a. Penerimaan diri (*self acceptance*).

Ryff (1995) menjelaskan bahwa *psychological well being* yang tinggi ditunjukkan dengan karakteristik memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya termasuk sifat positif maupun negatif, serta memiliki pandangan positif terhadap kehidupan masa lalu, sedangkan individu yang memiliki tingkatan rendah pada dimensi ini mereka memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik akan memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri,

merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu dan mempunyai pengharapan untuk tidak menjadi dirinya saat ini (Ryff, 1989).

b. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*).

Ryff (1995) menekankan individu yang hubungan positif dengan orang lain ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, mempunyai rasa afeksi dan empati yang kuat, rasa sayang dan keintiman, serta memahami konsep memberi dan menerima dalam hubungan antara sesama manusia, sedangkan individu yang memiliki tingkatan yang rendah pada dimensi ini mereka memiliki sedikit hubungan dengan orang lain dan dapat dipercaya, merasa sulit untuk hangat, terbuka dan peduli terhadap orang lain tidak berniat membuat kompromi untuk mempertahankan ikatan yang penting dengan orang lain (Ryff, 1989).

c. Kemandirian (*autonomy*).

Kemandirian digambarkan sebagai kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya. Individu yang mandiri adalah dapat mengevaluasi kemampuannya sendiri sehingga dapat berusaha secara optimal (Rachmayani & Ramdhani, 2014). Dimensi otonomi mencerminkan kemandirian (*autonomy*), dan kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri. Individu yang memiliki tingkat otonomi yang baik ditandai dengan sikap yang mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan berperilaku dengan cara tertentu, serta mampu mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi, sedangkan individu yang

memiliki otonomi yang rendah ditandai dengan selalu memikirkan tuntutan dan evaluasi orang lain, membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain serta cenderung mengkonfirmasi tekanan sosial untuk berfikir dan bertindak dengan cara tertentu (Ryff, 1989).

d. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*).

Dimensi penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya, yang dapat diartikan sebagai salah satu karakteristik kesehatan mental. Dimensi ini menekankan pada kemampuan individu untuk maju dengan caranya sendiri dan sampai sejauh mana individu tersebut peka terhadap peluang-peluang yang ada di lingkungannya. Individu yang memiliki penguasaan yang baik terhadap lingkungan ditandai dengan kemampuannya dalam memilih atau memanipulasi keadaan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadinya dan memanfaatkannya secara maksimal. Individu juga mampu mengembangkan dirinya secara kreatif melalui aktivitas fisik dan mental. Sebaliknya individu yang kurang dapat menguasai lingkungannya adalah individu yang kesulitan dalam mengatur kegiatan sehari-hari, hanya memiliki sedikit tujuan atau target, kurang memiliki kontrol pada dunia luar serta tidak merasa mampu untuk mengubah apa yang ada diluar dirinya serta tidak peka terhadap peluang-peluang yang ada di lingkungannya (Ryff, 1989).

e. Tujuan hidup (*purpose in life*).

Dimensi ini berbicara tentang keyakinan individu bahwa hidup ini bermakna. Individu mencari makna dan tujuan kehidupannya sendiri sehingga dapat mencapai kesehatan mental dan juga proses perkembangan yang matang (Rachmayani & Ramdhani, 2014). Individu yang memiliki perasaan bahwa hidupnya bermakna adalah individu yang memiliki keterarahan dalam hidupnya, mempunyai perasaan bahwa kehidupan disaat ini dan masa lalu adalah bermakna, individu tersebut juga memegang teguh kepercayaan yang membuat tujuan hidupnya lebih berarti, dan memiliki target capaian dalam hidup, sedangkan individu yang kurang memiliki tujuan hidup akan kurang memaknai tujuan hidupnya, tidak memiliki tujuan hidup yang ingin dicapai, tidak melihat adanya manfaat dari masa lalu kehidupannya dan tidak mempunyai kepercayaan yang dapat membuat hidupnya lebih berarti, tidak memiliki pandangan atau keyakinan yang memberikan makna pada kehidupan (Ryff, 1989).

f. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Dimensi pertumbuhan pribadi berbicara mengenai kemampuan individu untuk mengembangkan potensi-potensi dirinya. Individu yang mempunyai pertumbuhan diri yang baik akan memiliki perasaan untuk terus berkembang dan melihat diri sendiri sebagai sesuatu yang terus bertumbuh, menyadari potensi-potensi yang terdapat dalam dirinya dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan perilakunya dari waktu ke waktu. Di sisi lain, individu yang kurang baik dalam pertumbuhan dirinya akan menunjukkan

ketidakmampuan dalam mengembangkan sikap dan perilaku yang baru, mempunyai perasaan sebagai pribadi yang stagnan dan tidak mampu mengembangkan sikap dan perilaku tertentu serta tidak tertarik dengan kehidupan yang sedang dijalaninya (Ryff, 1989).

Berdasarkan uraian aspek *psychological well being* dari Ryff (1989) diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek *psychological well being* terdiri dari penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*) dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Dalam penelitian ini, dimensi *psychological well being* dari Ryff (1989) tersebut akan peneliti gunakan untuk mengungkap *psychological well being* pada pegawai.

D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Work Engagement pada Pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY

Pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi antusias melaksanakan pekerjaan dan menikmati pekerjaannya serta berkeinginan untuk memberikan yang terbaik bagi instansi yakni berkinerja yang baik demi kepentingan instansi. Lockwood (2005) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen terhadap organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work engagement*

sangat penting, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

(Menurut Adler 2010) menyatakan bahwa anak-anak sesuai dengan urutan kelahirannya memegang posisi 38 Mind Set Vol. 10, 2019 kekuasaan yang berbeda. Adler meyakini bahwa keturunan, lingkungan dan kreativitas individual bergabung membentuk kepribadian seseorang. Kondisi ini akan membentuk pola kepribadian individu dan mempengaruhi motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu ketika dewasa. Salah satunya adalah motivasi kerja yang tercermin dalam *work engagement*. 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. Akan tetapi jika ditinjau dari urutan kelahirannya, seseorang dapat saja memiliki perbedaan dalam motivasi kerja dan *work engagement*. Meskipun urutan kelahiran bukan merupakan satu-satunya pemicu motivasi dalam bekerja dan *work engagement*. Urutan kelahiran dapat saja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi pola kebiasaan pada perilaku individu yang terbentuk atau terpolanya dari sejak masa kanak-kanak hingga dewasa sesuai dengan posisi kekuasaan yang didapatkan masing-masing anak sesuai dengan urutan kelahirannya.

Oleh sebab itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja dan *work engagement* ditinjau dari urutan kelahiran pegawai, serta hubungan antara motivasi kerja dengan *work engagement* pegawai.

Motivasi kerja didefinisikan oleh Pinder (dalam Kanfer, 2012) sebagai suatu kumpulan dorongan energi yang berasal baik dari dalam diri maupun luar diri individu untuk memulai suatu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan bentuk, arah, intensitas serta durasi dari perilaku yang dilakukan.

Menurut Salanova dan Kirmanen (2010), motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat dijelaskan sebagai proses motivasi dari melakukan pekerjaan tersebut sendiri hingga dapat memuaskan kebutuhan pribadi pegawai. Motivasi intrinsik merupakan sesuatu yang dibentuk oleh diri sendiri dan seseorang mencari pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan tersebut. Sementara pada motivasi ekstrinsik dijelaskan sebagai sejumlah usaha yang diberikan seseorang untuk memotivasi diri mereka. Contoh motivasi ekstrinsik dapat berupa penghargaan dari perusahaan seperti kenaikan gaji, pangkat atau promosi.

E. Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Work Engagement pada Pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* adalah kepribadian (Zamralita, 2013), hardiness (Aprilia, Priyatama, & Satwika, 2015), resiliensi (Steven & Prihatsanti, 2018), *psychological well-being* (Chairinnisa & Suhariadi, 2018), stres kerja (Vanindya & Etikariena, 2018), turnover (Rachmatan & Kubatini, 2018) dan *psychological capital*

(Hariyadi, 2019). Dari banyak faktor, salah satu faktor yang berpotensi paling berpengaruh yaitu *psychological well being*. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan pemaparan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang memuaskan dapat ditunjukkan melalui kualitas kerja pegawai seperti menunjukkan ketulusan dalam bekerja, berdedikasi dalam melakukan tugas, dan memberikan perhatian lebih di dalam pekerjaannya, dengan menunjukkan ketulusan, dedikasi dan perhatian di dalam pekerjaannya, berarti pegawai memiliki rasa terikat terhadap pekerjaan yang ia geluti. Rasa terikat pegawai terhadap pekerjaannya disebut juga *work engagement*. *Work engagement* adalah keterlibatan dan kepuasan individu, serta antusiasmenya untuk bekerja (Amstrong, 2014).

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan, kepuasan dan antusiasme seseorang atas pekerjaan yang dia lakukan. *Work engagement* adalah kondisi kesejahteraan atau pemenuhan positif terkait dengan pekerjaan yang dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan seseorang (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* sering disangkutpautkan dengan hubungan antara pegawai dan pekerjaannya serta organisasi tempat ia bekerja (Truss, Alfes, Delbridge, Shantz, & Soane, 2014). Konsep *work engagement* mengacu pada sejauh mana seorang pegawai berdedikasi, berkomitmen, dan

setia terhadap organisasi dan orang disekitarnya (Marciano, 2010). Ada tiga aspek yang tercakup dalam *work engagement* yaitu : *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). *Vigor* (kekuatan) merupakan mental dan energi yang kuat pada saat bekerja, sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tekun ketika menghadapi masalah pekerjaan. *Dedication* (dedikasi) merupakan persaaan terlibat dengan kuat dalam suatu pekerjaan dan memiliki rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (absorpsi) berarti suatu tingkat pengalaman optimal yang dikarakteristikkan dengan perhatian, kurangnya kesadaran diri, distorsi waktu dan kesenangan intrinsik. Dengan kata lain pegawai serius dan terpusat dalam melakukan pekerjaannya.

(Truss, dkk., 2014) menyatakan bahwa *work engagement* terkait secara signifikan dengan sikap, perilaku, niat, kesehatan dan kesejahteraan psikologis serta ciri-ciri kepribadian dari individu. Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya adalah kesejahteraan psikologis atau yang biasa disebut *psychological well being*. Ryff dan Keyes mendefinisikan *psychological well being* sebagai pencapaian kesempurnaan yang menunjukkan realisasi potensi individu yang sesungguhnya (Papalia, Olds, & Feldman, 2008).

(Papalia, dkk., 2008) juga menyatakan bahwa *psychological well being* merupakan perasaan individu secara subjektif mengenai kenyamanan atau kebahagiaannya serta merupakan penilaian seseorang akan kehidupannya. *Psychological well being* berdasarkan pendekatan

eudaimonic berkaitan dengan keseluruhan fungsi seseorang secara optimal di dalam kehidupannya (Seligman, 2011). Sejalan dengan penjelasan diatas, maka dapat diasumsikan bahwa *psychological well being* dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarath dan Manikandan (2014) terhadap 97 orang guru dari sekolah yang berbeda di Kerala Utara, India. Dimana penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement*.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Vijayakumari dan Vrinda (2016) pada 300 orang guru sekolah menengah dari 3 kabupaten Kerala, India. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Melalui penelitian ini, ditemukan pentingnya menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan guna meningkatkan *psychological well being* dan memicu peningkatan *work engagement* di sekolah tersebut. *Psychological well being* dijelaskan oleh Ryff (1995) adalah suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang, yang meliputi enam dimensi yaitu penerimaan diri (*selfacceptance*), 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*).

Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Salah satunya Kimberly & Utoyo (2013) yang menemukan hubungan positif yang signifikan antara *psychological well being* dan *work engagement* ($r = 0.635$, $p < 0.01$, two tails), yang artinya peningkatan pada *psychological well being* diikuti dengan peningkatan pada *work engagement* pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan studi pendahuluan yang pernah dilakukan peneliti di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta pada Maret 2019 – Juni 2019 yang menemukan adanya masalah terkait *psychological well being* pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff, sekitar 3 sampai 4 orang setiap departemen yang mengalami masalah *psychological well being*. *Self-acceptance, autonomy, dan purpose of life* masih rendah. Hal ini antara lain: (1) kenaikan jabatan di hotel memerlukan waktu lama sehingga beberapa pegawai belum menerima dengan baik pekerjaannya, (2) pegawai juga tidak berani memutuskan terkait dengan kebijakan hotel, dan (3) pekerjaan belum sesuai dengan apa yang direncanakan dan belum sesuai dengan *passions*.

F. Pengaruh Motivasi Kerja dan *Psychological Well Being*

Terhadap *Work Engagement* pada Pegawai ASN di Biro Umum

Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja pegawai yang baik akan

meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil Penelitian yang (Breevaart et al., 2015) menjelaskan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila bawahan dapat memenuhi standar kinerja yang ada, melaksanakan peraturan *work engagement* Kinerja pegawai 28 dengan baik, serta memiliki usaha yang lebih sehingga *work engagement* akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfes dkk, 2016) mengungkapkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja pegawai yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian (Chairuddin dkk, 2015) juga menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Work engagement dapat memberikan dampak secara positif seperti kesehatan individu serta keberhasilan suatu organisasi (Saraswati & Lie, 2018). Menurut Saraswati dan Lie (2018) jika individu terikat dengan pekerjaannya, ia akan bersikap dan berperilaku positif, begitu pula sebaliknya. *Work engagement* juga berdampak pada komitmen organisasi (Boyd dkk, 2011), kreativitas (Bakker & Xanthopoulou, 2013), motivasi (Bakker dkk, 2014) serta menghasilkan *contextual performance* dan *task* yang baik (Christian dkk, 2011). Studi longitudinal yang dilakukan oleh Innstrand, Langballe dan Falkum (2011) menunjukkan bahwa *work*

engagement mampu memberikan manfaat pada kondisi mental seperti menurunkan tingkat depresi dan kecemasan. *Work engagement* yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan psikologis pada individu (Strijk et al., 2013). *Work engagement* yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti dapat menurunkan performansi organisasi secara menyeluruh (Sungkit & Meiyanto, 2015) sehingga tingkat turnover akan tinggi yang berdampak pada kerugian (Wicaksono, 2020). *Work engagement* yang rendah berpengaruh pada sikap dan perilaku individu seperti sering bersikap sinis dan rentan mengalami kelelahan (Agustina, 2020).

Beberapa dampak negatif yang telah dijabarkan diatas menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan aspek yang krusial yang harus mendapat perhatian. Bakker dan Demerouti (2008) memaparkan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang meliputi : 1) *Job resources* merupakan sumberdaya pekerjaan yang terkait dengan sumberdaya fisik, elemen organisasi, dan karakteristik sosial dari suatu pekerjaan meliputi otonomi dan dukungan sosial dari rekan kerja; 2) *Salience job resources* merupakan suatu kondisi pada diri individu mengenai cara menghadapi tuntutan dari pekerjaan dan bagaimana ia mampu menyelesaikan tuntutan itu; 3) *Personal resources* adalah sumber daya yang terkait dengan penilaian diri secara positif, ketahanan individu, dan perasaan pribadi tentang kemampuan mereka untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. Dalam bekerja, seorang guru memerlukan *personal resources* atau sumberdaya di dalam diri untuk dapat bekerja

secara maksimal (Xanthopoulou dkk., 2013). Robertson dan Cooper (2010) menegaskan *psychological well being* adalah bagian dari *personal resource* pada individu yang jika berinteraksi secara positif akan mengarah kepada keterikatan secara penuh atau *full engagement*. *Psychological well being* yang dimiliki individu memainkan peranan sentral dalam memberikan beberapa hasil penting terkait dengan suksesnya organisasi. Hal ini karena *psychological well being* merupakan prediktor yang kuat dalam menunjukkan *work engagement* daripada kepuasan kerja (Robertson & Cooper, 2010).

Studi pendahuluan pada variabel *psychological well being* juga dilakukan kepada sepuluh guru dengan metode wawancara, diketahui bahwa terdapat hubungan baik yang terjalin antar rekan kerja di sekolah, dimana rekan kerja saling membantu satu sama lain, memberikan arahan kepada guru baru dan memiliki simpati jika salah satu guru mengalami musibah. Beberapa guru merasa harus tetap meng-upgrade diri karena tuntutan perkembangan zaman dengan mengikuti berbagai pelatihan dan webinar yang relevan atau MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang merupakan sarana dari sekolah.

Menurut mereka penting untuk memiliki prinsip yang dipegang dalam hidup seperti konsisten, disiplin dan tegas agar hidup lebih terarah. Guru juga menyampaikan bahwa dapat memisahkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan secara baik dan memiliki relasi yang luas saat menjalani profesi guru. Sepuluh guru menyampaikan bahwa sempat

terdapat kendala dan merasa kesulitan pada awal beralih metode pembelajaran dari tatap muka ke pembelajaran tatap maya (*online*). Namun guru mengaku beradaptasi secara cepat sehingga dapat menuntaskan tanggung jawab dengan baik.

Ryff dan Singer (2008) mendefinisikan *psychological well being* sebagai potensi individu untuk memenuhi fungsinya sebagai manusia yang utuh, mempunyai tujuan serta makna hidup dalam penerimaan dirinya sebagai manusia, memiliki hubungan baik dengan orang lain, mempunyai rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan, mampu mengendalikan lingkungan sesuai kebutuhan serta otonomi. Menurut Garg dan Rastogi (2009) *psychological well being* berhubungan dengan rasa puas terhadap kesehatan baik fisik maupun mental, pekerjaan, serta penilaian terhadap kebahagiaan hidup individu.

Lebih lanjut, *psychological well being* dapat didefinisikan sebagai keadaan saat individu merasakan makna dalam hidupnya (García & Alandete, 2015). Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *psychological well being* adalah keadaan seseorang dengan emosi positif dan tenteram terhadap diri serta lingkungannya, merasa bahagia, senang, dan memiliki motivasi yang dapat membantu ia untuk terus mengembangkan potensi yang dimiliki.

Salah satu yang membuat individu ingin bekerja adalah adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan proses perilaku adanya kebutuhan dan dorongan dari individu yang berasal dari internal maupun eksternal di

tempat kerja (Gagne, 2005). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, memiliki tujuan dalam bekerja dan akan merasa bersalah apabila individu tidak bekerja (Gagné dkk., 2010). Pegawai juga termotivasi untuk bekerja karena adanya keinginan untuk mendapatkan uang, ada pula yang bekerja karena tuntutan untuk membayar tagihan. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga akan diikuti peningkatan *psychological well being* pula (Laksmi & Budiani, 2015).

Lingkungan pekerjaan yang positif merupakan tanda bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk membina hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. mampu mengendalikan diri terhadap lingkungan kerjanya. Iklim yang positif juga dapat meningkatkan kepercayaan diri, pertumbuhan diri dan pribadi yang memiliki tujuan hidup sehingga dapat berkontribusi untuk meningkatkan *work engagement* (Utami, 2020).

Work engagement mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan keterikatan pegawai dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2003) *Work engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan adanya beberapa aspek meliputi *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.

Work engagement akan membuat individu menjadi pribadi yang positif dan terikat dengan lingkungan pekerjaannya. Pribadi yang positif di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi dalam bekerja. Adanya kebutuhan dan dorongan dari individu secara internal maupun eksternal di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi kerja (Gagné et al., 2015). Adapun motivasi kerja bertujuan untuk mendorong semangat kerja pada pegawai, meningkatkan efektivitas kerja hingga meningkatkan partisipasi pegawai dalam bekerja serta rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya (Sunyoto, 2013).

Hubungan ketiganya memberikan dampak yang cukup nyata dalam proses pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai. Ketika pegawai merasakan emosi-emosi positif dalam pekerjaannya, maka mereka akan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Hal ini merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut *engaged* (terikat) dengan pekerjaannya. Namun, jika pegawai merasakan emosi yang negatif maka pegawai tidak bisa merasakan *engaged* dan merasa tidak bisa bekerja dengan baik dan sesuai. Pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih baik, memiliki tujuan dalam

bekerja, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan yang terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor untuk memastikan yang dilakukan akan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai serta akan mengambil keputusan mengoreksi jika diperlukan (Bakker & Leiter, 2010). Dari hal itu peningkatan *work engagement* akan menjadikan motivasi kerja ikut meningkat yang diikuti dengan peningkatan *psychological well being*.

G. Hipotesis

- a. H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *work engagement* pada pegawai di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka akan semakin rendah pula motivasi kerja pada pegawai di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY.
- b. H2 : Terdapat pengaruh *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY, semakin tinggi *psychological well being* maka akan semakin tinggi juga *work engagement* pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah *psychological well being* maka akan semakin rendah *work engagement* pada pegawai di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY.
- c. H3: Terdapat pengaruh motivasi kerja dan *psychological well being* secara bersama-sama atau simultan terhadap *work engagement* pada pegawai di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY, semakin tinggi

motivasi kerja dan *psychological well being*, maka akan semakin tinggi juga *work engagement* pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja dan *psychological well being* maka akan diikuti *work engagement* yang semakin rendah pula pada pegawai di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Adapun variabel-variabel yang digunakan peneliti adalah:

1. Variabel tergantung (dependen): *Work Engagement*
2. Variabel bebas (independen): Motivasi Kerja dan *Psychological Well Being*

Definisi operasional dari variabel-variabel diatas, yaitu:

1. *Work Engagement*

Work Engagement yaitu kondisi psikologis individu yang melibatkan unsur kognitif, emosi, dan perilaku yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh di dalam pekerjaan yang dilakukan. Adapun aspek-aspek *work engagement* dari Schaufeli & Bakker (2004) yaitu *Vigor* (semangat) adalah individu yang memiliki semangat dan energi yang tinggi, *dedication* (dedikasi) adalah antusias dan bangga dalam pekerjaannya, *absorption* (penghayatan): totalitas dan bahagia terhadap pekerjaannya. Skor yang tinggi menunjukkan *work engagement* yang tinggi pada pegawai dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan *work engagement* yang rendah pada pegawai.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses perilaku adanya kebutuhan dan dorongan dari individu yang berasal dari internal maupun eksternal di tempat kerja (Gagne dkk, 2005), yang menyatakan bahwa Adapun aspek-aspek dari motivasi kerja adalah intrinsik, identifikasi, introjeksi, dan ekstrinsik. Skor yang tinggi menunjukkan

motivasi kerja yang tinggi pada pegawai dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan motivasi kerja yang rendah pada pegawai.

3. *Psychological well being*

Psychological well being atau kesejahteraan psikologis merupakan suatu pencapaian penuh dari potensi psikologis dan merupakan suatu kondisi individu yang dapat memenuhi aspek-aspek kesejahteraan psikologis. Adapun aspek *psychological well being* dari Ryff (1989) yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), perkembangan diri (*personal growth*). Skor yang tinggi menunjukkan *psychological well being* yang tinggi pada pegawai dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan *psychological well being* yang rendah pada pegawai.

B. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 132 pegawai di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY. Subjek untuk data uji coba berjumlah 75 pegawai di berbagai instansi di Daerah Istimewa Yogyakarta seperti Dinas Perhubungan, Dinas Pariwisata, Dinas Kebudayaan, Biro Perekonomian, Biro Paniradya Kaistimewaan, Satpol PP, KOREM 072/ Pamungkas dan POLDA DIY. Adapun karakteristik pemilihan subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Aktif di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda
DIY

2. Pegawai di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY dengan masa kerja minimal 2 tahun, masa kerja minimal 2 tahun ini dipilih karena pegawai sudah melaksanakan DIKLAT sebelum menjadi ASN, proses DIKLAT adalah sebuah syarat yang harus dipenuhi ketika pegawai sah menjadi ASN (Sujarweni, 2013).

C. Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data pada penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data-data dari tiap variabel penelitian, baik variabel bebas maupun terikat yang digunakan untuk mengetahui keberhasilan dalam penelitian (Azwar, 2006). Peneliti akan memaparkan terkait bagian dalam proses pengumpulan data yang meliputi : metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas serta reliabilitas, dan analisis data (Sugiyono, 2013). Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah cara yang digunakan peneliti untuk membahas fenomena permasalahan yang ditemukan di lapangan (Arikunto, 1991). Permasalahan yang ditemukan di lapangan ini didapatkan melalui survei sederhana menggunakan kuisisioner. Setelah ditemukan permasalahan, peneliti selanjutnya membuat kuisisioner yang berisi nilai-nilai pada subjek penelitian untuk dianalisis.

Kuisisioner yang akan diberikan kepada responden ini dinyatakan dengan beberapa item pernyataan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Setelah tahap pengisian kuisisioner, akan didapatkan data dari seluruh responden yang kemudian akan diolah datanya melalui aplikasi SPSS (Arikunto, 2010). Pada penelitian ini menggunakan teknik dengan penyebaran kuisisioner kepada seluruh anggota Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Hubungan

Masyarakat dan Protokol Setda DIY. Kuisisioner yang disusun menggunakan skala psikologi yang menjadi stimulus yang berbentuk pernyataan yang mampu mengukur setiap indikator perilaku pada tiap variable yang diukur, sehingga kuisisioner yang disebar akan mampu memberikan stimulus untuk memberikan jawaban dari subjek sesuai dengan kondisi serta keyakinan subjek (Azwar, 2007).

Peneliti menggunakan skala kuisisioner sebagai berikut:

1. Skala Motivasi Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah Skala Motivasi Kerja yang disusun Gagne (2005). Skala Bahasa Inggris ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti dengan berkonsultasi bersama ahli penerjemah dan dosen pembimbing skripsi peneliti. Skala motivasi kerja memakai bentuk jawaban skala likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Dengan jumlah item sebanyak 12 item dengan kelompok favorabel atau pernyataan positif dari aspek yang diukur. Skala motivasi kerja tidak terdapat pernyataan kelompok *unfavorabel* karena tidak ada pernyataan yang negatif dari aspek yang diukur.

Untuk skala motivasi kerja sistem penilainnya didasarkan atas kategori *favorebel* untuk skala motivasi kerja disediakan empat alternatif pilihan jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Teknik skoringnya adalah skor pada jawaban sangat sesuai diberikan skor 4. Skor pada jawaban sesuai diberi skor 3. Skor pada jawaban tidak sesuai di beri skor 2. Skor pada jawaban sangat tidak sesuai diberi skor 1.

Tabel 1 *Blueprint* Skala Motivasi Kerja sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
<i>Favorable</i>			
1.	Intrinsik	1,2,3	3
2.	Identifikasi	4,5,6	3
3.	<i>Introjected</i>	7,8,9	3
4.	Ekstrinsik	10,11,12	3
Jumlah		12	12

Pengukuran validitas dan reliabilitas pada skala motivasi kerja menggunakan data uji coba, subjek penelitian berjumlah 75 pegawai instansi. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *corrected item total correlation* yaitu mencari koefisien korelasi antar masing-masing aitem dengan skor totalnya.

Dari data uji coba akan didapatkan bahwa semua aitemnya valid. Batasan koefisien korelasi aitem total yang digunakan dalam skala motivasi kerja adalah 0,3. Setelah dilakukan penelitian, uji validitas pada 12 aitem juga dinyatakan sebagai item valid. Aitem valid dimulai dengan nilai koefisien korelasi terendah yaitu 0,536 pada butir aitem nomor 10 dan nilai koefisien korelasi tertinggi yaitu 0,855 pada butir aitem nomor 2.

Setelah uji validitas, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Menurut Priyono (2016) skala dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* 0,6. Skala

motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,929, maka dapat disimpulkan bahwa skala motivasi kerja tergolong reliabel. Berdasarkan analisis tersebut, alat ukur penelitian ini telah memenuhi kriteria. Berikut ini adalah distribusi aitem skala motivasi kerja setelah di uji coba:

Tabel 2 *Blueprint* Skala Motivasi Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
<i>Favorable</i>			
1.	Intrinsik	1,2,3	3
2.	Identifikasi	4,5,6	3
3.	<i>Introjected</i>	7,8,9	3
4.	Ekstrinsik	10,11,12	3
Jumlah		12	12

2. Skala *Psychological Well Being*

Instrumen yang digunakan untuk *psychological well being* menggunakan *The Ryff Scale of Psychological well being* yang merupakan skala untuk mengukur enam unsur dari *psychological well being*. Pengukuran *psychological well being* dengan menggunakan unsur-unsur ini telah terbukti dapat merefleksikan cara-cara individu dalam merespon terhadap suatu pengalaman spesifik. Pengukuran dengan dimensi-dimensi Ryff ini juga telah terbukti relevan dan sesuai dalam penelitian yang melibatkan akumulasi pengalaman individu sepanjang hidupnya. Skala Bahasa Inggris ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti dengan berkonsultasi

bersama ahli penerjemah juga dosen pembimbing skripsi peneliti yang terpercaya dan kompeten, serta mendapatkan *professional judgement*.

Skala *psychological well being* yang diadaptasi dari the Ryff terdiri dari 18 item. Pada penelitian ini masing-masing item mempunyai rentang skala likert antara 1 hingga 5. Poin 1 hingga 5 pada skala ini disamakan dengan poin yang ada pada variabel yang lain. Selain itu, 5 poin disini akan dapat mewakili masing- masing jawaban yang diinginkan dan dianggap seimbang karena tidak terlalu sedikit yang bisa saja akan membatasi jawaban yang ada juga tidak terlalu banyak yang akan membingungkan dalam menjawabnya. Item-item pada skala ini merepresentasikan kualitas-kualitas personal yang berkontribusi pada *psychological well being* pada pegawai.

Tabel 3 *Blueprint Skala Psychological Well Being Sebelum Uji Coba*

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Self Acceptance</i>	1,2	5	3
2.	<i>Positive relation with others</i>	13	6,16	3
3.	<i>Autonomy</i>	17,18	15	3
4.	<i>Environmental Mastery</i>	8,9	4	3
5.	<i>Purpose of Life</i>	3	7,10	3
6.	<i>Personal Growth</i>	11*,12*	14	3
Jumlah		18		18

Pengukuran validitas dan reliabilitas pada skala motivasi kerja menggunakan data uji coba, subjek penelitian berjumlah 75 pegawai instansi.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *corrected item total correlation* yaitu mencari koefisien korelasi antar masing-masing aitem dengan skor totalnya. Dari data uji coba akan didapatkan bahwa terdapat 2 aitem yang dinilai gugur yakni butir aitem 11 sebesar 0,63 dan aitem 12 sebesar 0,145. Batasan koefisien korelasi aitem total yang digunakan dalam skala *psychological well being* adalah 0,3, sehingga 16 aitem lainnya dinilai valid. Setelah dilakukan penelitian, uji validitas pada 16 aitem juga dinyatakan tidak ada aitem yang gugur, semua aitem terhitung valid. Aitem yang valid dimulai dengan nilai koefisien korelasi terendah yaitu 0,321 pada butir aitem nomor 3 dan nilai koefisien korelasi tertinggi yaitu 0,475 pada butir aitem nomor 2.

Setelah uji validitas, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Menurut Priyono (2016) skala dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* 0,6. Skala *psychological well being* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,780, maka dapat disimpulkan bahwa skala *psychological well being* tergolong reliabel. Berdasarkan analisis tersebut, alat ukur penelitian ini telah memenuhi kriteria. Berikut ini adalah distribusi aitem skala *psychological well being* setelah di uji coba:

Tabel 4 *Blueprint* Skala *Psychological Well Being* Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Self Acceptance</i>	1,2	5	3
2.	<i>Positive relation with others</i>	13	6,16	3
3.	<i>Autonomy</i>	17,18	15	3
4.	<i>Environmental Mastery</i>	8,9	4	3
5.	<i>Purpose of Life</i>	3	7,10	3
6.	<i>Personal Growth</i>	-	14	3
Jumlah		18		18

3. Skala *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* diadaptasi dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh Bakker dan Leiter (2010). Skala Bahasa Inggris ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti dengan berkonsultasi bersama ahli penerjemah dan dosen pembimbing skripsi peneliti. Skala ini berisi 17 aitem dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = 0.93$). Pola dasar pengukuran skala *UWES* ini disusun dengan menggunakan Skala Likert dengan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Sesuai (1) sampai dengan Sangat Sesuai (4). Setiap aitemnya pada penelitian ini dimodifikasi dari bentuk pernyataan menjadi bentuk pertanyaan. Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor

work engagement yang dirasakan subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi *work engagement* subjek dan begitupun sebaliknya.

Tabel 5 *Blueprint* Skala *Work Engagement* Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15*,17*	6
2.	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
3.	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16*	6
Jumlah		17	17

Setelah uji validitas, berdasarkan uji validitas melalui *expert judgement* didapatkan bahwa 3 aitem yakni nomor 15, 16 dan 17 dinilai tidak memenuhi standar karena aitem tidak mudah dipahami. Hal tersebut kemudian diperkuat dilakukan uji validitas melalui *corrected item total correlational*, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Menurut Priyono (2016) skala dinyatakan reliabel bila Cronbach's Alpha 0,6. Skala *work engagement* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879, maka dapat disimpulkan bahwa skala *work engagement* tergolong reliabel. Berdasarkan analisis tersebut, alat ukur penelitian ini telah memenuhi kriteria. Berikut ini adalah distribusi aitem skala *work engagement* setelah di uji coba:

Tabel 6 *Blueprint Skala Work Engagement Setelah Uji Coba*

No.	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	1,4,8,12	4
2.	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
3.	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14	5
	Jumlah	14	14

D. Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses penelitian yang dilakukan apabila semua data yang digunakan dalam sebuah penelitian sudah didapatkan untuk memecahkan rumusan masalah yang telah dipaparkan secara keseluruhan. Kesesuaian dalam proses analisis ini sangat berpengaruh terhadap hasil kesimpulan yang akan diperoleh, tentunya harus dilakukan dengan teliti dan akurat. Dikarenakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, maka alat yang digunakan untuk analisis adalah dalam bentuk statistik yang hasil akan dijabarkan dalam bentuk angka yang selanjutnya diinterpretasikan menjadi sebuah uraian. Analisis deskriptif ini dilakukan guna mengetahui nilai maksimum, minimum, rata-rata (mean), serta standar deviasi pada masing-masing variabel yang digunakan. Hal yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan pengelompokan menjadi tiga kategorisasi, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi sesuai dengan norma kategorisasi. Adapun kategorisasi tersebut menggunakan norma sebagai berikut.

Tabel 7 Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD < X$

Sebelum melakukan analisis data penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat analisis, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebaran data penelitian terdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi $KS-Z > 0.050$ maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila nilai signifikansi $KS-Z < 0.050$ maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Priyono, 2016).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linier. Pengujian menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05 (Priyatno, 2012).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda:

a. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis untuk mengetahui peranan antara satu variabel *independent* (bebas) dengan satu variabel *dependent* (tergantung) (Priyatno, 2012). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Jika r hitung kurang dari 0,800 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, maka analisis linear regresi ganda dapat digunakan, sedangkan jika r hitung sama dengan atau lebih dari 0,800 maka terjadi multikolinearitas sehingga penelitian tidak dapat dilanjutkan. Analisis regresi sederhana dimaksudkan untuk menguji hipotesis pengaruh atau korelasi antara dua variabel yaitu satu variabel prediktor dan satu variabel kriterium (X1 dengan Y dan X2 dengan Y).

b. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan uji hipotesis regresi linear berganda. Hal itu disebabkan karena adanya pola hubungan dari data yang diperoleh, analisis korelasi regresi linear merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji analisis regresi linear berganda merupakan analisis prediksi dengan jumlah prediktor lebih dari satu, apabila jumlah prediktor ada dua, maka variabel prediktor dilambangkan dengan X1 dan X2, jika jumlah prediktornya n maka terdapat X1 hingga Xn, sedangkan jumlah variabel kriterium adalah Y tetap 1 (Setiawati, 2017).

D. Prosedur Penelitian

Sebelum dilaksanakan penelitian di lapangan, maka perlu dilaksanakan beberapa prosedur terlebih dahulu, berikut berbagai tahapan prosedur penelitian:

1. Peneliti meminta surat izin penelitian ke Biro Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
2. Peneliti menyerahkan surat izin penelitian ke Kepala Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY
3. Peneliti menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu skala motivasi kerja terjemahan skala asli oleh Gagne, skala *psychological well being* oleh Shoufelli & Bakker, skala *work engagement* oleh Ryff.
4. Kemudian, skala disahkan oleh Ibu Nina Fitriana. S.Pd., S.Psi., MA., M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku DPS (Dosen Pembimbing Skripsi).
5. Setelah tersusun masing-masing skala dan tes ini diujicobakan dengan tujuan untuk mengetahui realibilitas dan validitas dari masing-masing skala. Uji coba dilakukan terhadap skala *work engagement*, skala motivasi kerja dan skala *psychological well being*. Uji coba dilakukan selama 1 hari pada tanggal 6 Juni 2023 dengan jumlah subjek sebanyak 75 pegawai instansi DIY. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan link Google Form <https://bit.ly/SkalaTryOutAnjas>.
6. Semua subjek mengisi skala dengan lengkap, sehingga tidak ada subjek ujicoba yang dinyatakan gugur sehingga data terkumpul sejumlah 75 respons.

7. Setelah data terkumpul, dilakukan tabulasi data menggunakan program komputer Ms. Excel dan diolah menggunakan program SPSS. Hasil olah data dari SPSS kemudian diinterpretasikan sebagai hasil uji validitas dan reliabilitas.
8. Penelitian dilakukan selama 2 hari pada 12-13 Juni 2023 dengan jumlah subjek sebanyak 132 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan link Google Form https://bit.ly/Penelitian_Anjas.
9. Selanjutnya, hasil respons yang tersimpan pada Google Form selanjutnya dilakukan tabulasi data menggunakan program komputer Ms. Excel dan diolah menggunakan program SPSS. Hasil olah data dari SPSS kemudian diinterpretasikan sebagai hasil uji hipotesis.
10. Peneliti melaksanakan analisis data sesuai dengan hasil yang dilaksanakan dengan menggunakan SPSS 25. Hasilnya akan peneliti muat di dalam Bab IV dan Bab V Skripsi ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menjabarkan hasil analisis data penelitian meliputi analisis deskriptif data penelitian, kategorisasi data, uji asumsi dan pengujian hipotesis penelitian. Adapun analisis data dari hasil penelitian dapat dikaji sebagai berikut.

1. Deskripsi Data

Tabel 8 Deskripsi Data Penelitian

No	Deskripsi Subjek	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Usia	23-27 tahun	25	18,9%
		28-32 tahun	31	23,5%
		33-37 tahun	20	15,2%
		38-42 tahun	18	13,6%
		43-47 tahun	9	6,8%
		48-52 tahun	14	10,6%
		53-58 tahun	15	11,4%
Total			132	100%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	68	75,8%
		Perempuan	64	24,2%
		Total	132	100%
3	Devisi	Bagian Administrasi	37	27,8%
		Bagian Rumah Tangga	46	35,3%
		Bagian Hubungan Masyarakat	24	18%
		Bagian Protokol	25	18,8%
		Total	132	100%

Berdasarkan tabel 7 deskripsi data subjek penelitian di atas, diketahui terdapat total 132 subjek (100%). Rentang usia 23-27 tahun terdapat 25 subjek (18,9%), rentang usia 28-32 berjumlah 31 subjek (23,5%), rentang usia 33-37 berjumlah 20 subjek (15,2%), rentang usia

38-42 berjumlah 18 subjek (13,6%), rentang usia 43-47 berjumlah 9 subjek (6,8%), rentang usia 48-52 berjumlah 14 subjek (10,6%) dan rentang usia 53-58 berjumlah 15 subjek (11,4%). Artinya, subjek dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY dengan rentang umur 28-32 tahun. Selanjutnya, jenis kelamin subjek penelitian terdiri dari laki-laki berjumlah 68 subjek (75,8%) dan subjek penelitian berjenis kelamin perempuan berjumlah 64 subjek (24,2%). Sehingga, jenis kelamin terbanyak yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Kemudian, terkait dengan devisi subjek penelitian dapat dilihat berdasarkan data pegawai yang termasuk dalam Bagian Administrasi berjumlah 37 subjek (27,8%), untuk pegawai yang termasuk dalam Bagian Rumah Tangga berjumlah 46 subjek (35,3%), pegawai yang termasuk dalam Bagian Hubungan Masyarakat berjumlah 24 subjek (18%), dan yang terakhir pegawai yang termasuk dalam Bagian Protokol berjumlah 26 subjek (18,8%).

Deskripsi data digunakan guna merumuskan tinggi rendahnya skor yang diperoleh subjek dalam penelitian. Adapun data yang dideskripsikan adalah nilai minimum, maksimum, jarak sebaran (*range*), standar deviasi, dan rata-rata (*mean*). Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel *Psychological Well Being* (X2), satu variabel terikat yaitu variabel *Work Engagement* (Y). Analisis deskripsi data penelitian adalah sebagai berikut:

- **Work Engagement**

Skala *work engagement* terdiri dari 14 aitem yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Nilai skor minimal skala dukungan sosial keluarga adalah sebesar 14 (1x14), skor maksimal sebesar 64 (4x14), sehingga diperoleh rentang skor sebesar 50 (64-14). Perhitungan standar deviasi (SD), pada data yang berdistribusi normal memiliki 6 satuan standar dengan 3 bagian di sebelah kiri dan 3 bagian lainnya di sebelah kanan, maka nilai SD sebesar 8,33 diperoleh dari $(50:6)$, dan nilai mean hipotetik didapatkan dari setengah jumlah nilai maksimum dan nilai minimum $(50+14) : 2 = 32$.

Skor empirik skala *work engagement* diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan dari jawaban kuesioner responden. Skor empirik minimum sebesar 19 dan skor empirik maksimum sebesar 56. Jarak sebaran (*range*) diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $56-19 = 37$. Standar deviasi *work engagement* sebesar 6,16 dan nilai *mean* empirik sebesar 37,5.

- **Motivasi kerja**

Skala motivasi kerja terdiri dari 12 aitem yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Nilai skor minimal skala stres akademik adalah sebesar 12 (1x12), skor maksimal sebesar 48 (4x12), sehingga diperoleh rentang skor sebesar 36 (48-12). Perhitungan standar deviasi (SD), pada data yang berdistribusi normal memiliki 6 satuan standar dengan 3 bagian di sebelah kiri dan 3 bagian lainnya di sebelah kanan,

maka nilai SD sebesar 6 diperoleh dari $(36:6)$, dan nilai mean hipotetik didapatkan dari setengah jumlah nilai maksimum dan nilai minimum $(48+12) : 2 = 30$.

Skor empirik skala motivasi kerja diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan dari jawaban kuesioner responden. Skor empirik minimum sebesar 20 dan skor empirik maksimum sebesar 48. Jarak sebaran (*range*) diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $48-20 = 28$. Standar deviasi skala stres akademik sebesar 4,66 $(28:6)$ dan nilai *mean* empirik sebesar $(48+20):2 = 34$.

- ***Psychological well being***

Skala *psychological well being* terdiri dari 16 aitem yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Nilai skor minimal skala prokrastinasi akademik adalah sebesar 16 (1×16) , skor maksimal sebesar 64 (4×16) , sehingga diperoleh rentang skor sebesar 48 $(64-16)$. Perhitungan standar deviasi (SD), pada data yang berdistribusi normal memiliki 6 satuan standar dengan 3 bagian di sebelah kiri dan 3 bagian lainnya di sebelah kanan, maka nilai SD sebesar 8 $(48:6)$, dan nilai mean hipotetik didapatkan dari setengah jumlah nilai maksimum dan nilai minimum $(64+16) : 2 = 40$

Skor empirik skala *psychological well being* diperoleh dari hasil yang didapatkan dari jawaban responden. Skor empirik minimum sebesar 38 dan skor empirik maksimum sebesar 64. Jarak sebaran (*range*) diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $64-38 =$

26. Standar deviasi skala *psychological well being* sebesar 4,33 dan nilai *mean* empirik sebesar $(64+38): 2 = 51$.

Hasil perhitungan skor hipotetik dan empirik disajikan dalam Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 9 Deskripsi Hipotetik dan Empirik Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
WE	14	64	50	8,33	19	56	37,5	6,16
MK	12	48	36	6	20	48	28	4,66
PWB	16	64	48	8	38	64	26	4,33

Keterangan:

WE: *Work Engagement*

MK: Motivasi Kerja

PWB: *Psychological Well Being*

- **Kategorisasi Data**

Peneliti melakukan pengkategorian data pada skala *work engagement*, motivasi kerja dan *psychological well being* untuk mendapatkan informasi mengenai variabel yang diukur lebih mendalam. Hal ini dilakukan berdasarkan asumsi bahwa skor subjek dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor subjek. Kategori yang ditetapkan untuk masing-masing skala adalah tinggi, sedang dan rendah (Azwar, 2016). Rumus kategorisasi data dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 10 Norma Kategorisasi Data

Kategori	Interval Skor
$x < \mu - \sigma$	Rendah
$\mu - \sigma \leq x < \mu + \sigma$	Sedang
$x \geq \mu + \sigma$	Tinggi

Keterangan:

x : Skor subjek

μ : Mean hipotetik

σ : Standar deviasi hipotetik

Norma kategorisasi di atas digunakan dalam mengkategorikan variabel *work engagement*, motivasi kerja, dan *psychological well being*. Hasil kategorisasi pada skor *work engagement*, motivasi kerja, dan *psychological well being* diuraikan sebagai berikut.

- **Kategorisasi Work Engagement**

Hasil kategorisasi untuk skala *work engagement* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11 Kategori WE

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
<i>Work Engagement</i>	Rendah	$x < 42$	23	17,4%
	Sedang	$42 < x < 58$	104	96,2%
	Tinggi	$x \geq 58$	5	3,8%
Total			132	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pegawai dengan *work engagement* tingkat rendah sebanyak 23 orang (17,4%), pada kategori

sedang sebanyak 104 orang (78,8%) dan pada kategori tinggi sebanyak 5 orang (3,8%). Dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement* pada pegawai didominasi kategori sedang.

- **Kategorisasi Motivasi Kerja**

Hasil kategorisasi untuk skala motivasi kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12 Tabel Kategorisasi Motivasi Kerja

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
Motivasi Kerja	Rendah	$x < 30$	4	3%
	Sedang	$30 \leq x < 42$	114	86,4%
	Tinggi	$x \geq 42$	14	10,5%
Total			132	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah sebanyak 4 orang (3%), kategori sedang sebanyak 114 orang (86,4%) dan kategori tinggi sebanyak 14 orang (10,6%). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja pada pegawai didominasi pada kategori sedang.

- **Kategorisasi *Psychological Well Being***

Hasil kategorisasi untuk skala *psychological well being* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13 Tabel Kategorisasi *Psychological Well Being*

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
<i>Psychological Well-Being</i>	Rendah	$x < 40$	11	8,3%
	Sedang	$40 \leq x < 56$	116	87,9%
	Tinggi	$x \geq 56$	5	3,8%
Total			132	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pegawai dengan *psychological well being* kategori rendah sebanyak 11 orang (8,3%), kategori sedang sebanyak 116 pegawai (87,9%), dan kategori tinggi sebanyak 5 pegawai (3,8%). Dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological well being* didominasi pada kategori sedang.

2. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik regresi yang meliputi: uji normalitas dan uji linearitas. Dalam melakukan perhitungan peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebaran data penelitian terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai yang terdistribusi secara normal (Prayitno, 2012). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan

uji *Kolmogorof-Smirnov*, dengan kaidah data dinyatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 14 Tabel Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorv Smirnov Z	p	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,173	0,000	Normal
Motivasi Kerja	0,168	0,000	Normal
<i>Psychological Well-Being</i>	0,091	0,010	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel didapatkan hasil sebagai berikut:

- Nilai K-S Z variabel *work engagement* sebesar 0,173 dan nilai p sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki sebaran data normal.
- Nilai K-S Z variabel motivasi kerja sebesar 0,168 dan nilai p sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki sebaran data normal.
- Nilai K-S Z variabel *psychological well being* sebesar 0,091 dan nilai p sebesar 0,010 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* memiliki sebaran data normal.

b. 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). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Linieritas

Variabel Y	Variabel X	Nilai		Keterangan
		F	p	
<i>Work Engagement</i>	Motivasi Kerja	27,738	0,000	Linier
	<i>Psychological Well Being</i>	30,101	0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja mempunyai nilai F sebesar 27,738 dengan signifikansi pada *linierity* (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja dan *work engagement* tidak memiliki hubungan yang linier.
- Variabel *psychological well being* mempunyai nilai F sebesar 30,101 dengan signifikansi pada *linierity* (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel *psychological well being* dan *work engagement* memiliki hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (varian inflation factor). Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 atau angka tolerance lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2008).

Berdasarkan olah data yang dilakukan dapat diketahui nilai VIF yang dapat dilihat pada lampiran pada tabel berikut:

Tabel 16 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,791	1,264	Tidak Multikolinier
<i>Psychological Well-Being</i> (X2)	0,791	1,264	Tidak Multikolinier

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa 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.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika

varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kaidah yang dipakai dalam uji heteroskedstisitas adalah jika probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas (Neolaka, 2014). Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	0,142
<i>Psychological Well Being</i> (X2)	0,068

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,142 dan variabel *Psychological Well Being* sebesar 0,068, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas karena $p > 0,05$.

3. Uji Hipotesis

a. Hasil uji analisis regresi linear sederhana

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan linier, dan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas maka analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diteruskan dengan menggunakan analisis korelasi regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 serta analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis 3.

Berikut hasil uji analisis regresi linier sederhana pada variabel motivasi kerja terhadap work engagement dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap

<i>Work Engagement</i>					
Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square	F	p	Keterangan
X1 dengan Y	0,808	0,652	243,960	0,000	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis pertama, pengaruh prokrastinasi akademik terhadap stres akademik pada mahasiswa didapatkan nilai F sebesar 243,960 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *work engagement*. Nilai R Square sebesar 0,652, nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap *work engagement* pada pegawai sebesar 65,2%.

Berikut hasil uji analisis regresi linier sederhana pada variabel *psychological well being* terhadap *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 19 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement*

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square	F	p	Keterangan
X1 dengan Y	0,426	0,182	28,829	0,000	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis ke dua, pengaruh *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai didapatkan nilai F sebesar 28,829 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka hipotesis ke dua diterima yaitu terdapat pengaruh *psychological well being* terhadap *work engagement*. Nilai R Square

sebesar 0,182, nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai sebesar 18,2%.

b. Hasil uji analisis regreesi linear berganda

Tabel 20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square	F	p	Keterangan
X1 dan X2 dengan Y	0,810	0,656	123,261	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis ke tiga, pengaruh variabel motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai, secara simultan didapatkan F sebesar 123,261 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,01$), maka hipotesis ke tiga diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement*. Nilai R Square sebesar 0,656 yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai adalah sebesar 65,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pada penelitian ini, adapun hipotesis pertama diterima. Hal ini terbukti bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *work engagement* pada pegawai instansi. Adapun untuk hipotesis ke dua diterima, yakni adanya pengaruh signifikan *psychological well being* terhadap *work engagement*, dan hipotesis ke tiga juga diterima, yakni secara simultan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement*.

a. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *work engagement* pada pegawai

Pada hipotesis pertama, terbukti bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *work engagement*. Adapun untuk kontribusi motivasi kerja terhadap *work engagement* yakni sebesar 65,2%. Hal ini memperkuat penelitian dari Oktaviani & Hidayati (2018) bahwa terdapat pengaruh dari motivasi, dan *job resource*, serta *personal resource* terhadap *work engagement*. Penelitian Oktaviani & Hidayati (2018) menunjukkan bahwa adanya motivasi dalam bekerja meningkatkan pegawai untuk dapat mengontrol hubungan terkait pekerjaan (*job resource*) maupun hubungan dengan rekan kerja (*personal resource*), sehingga pegawai mengalami peningkatan *work engagement*. Adanya motivasi kerja menciptakan pegawai yang lebih semangat dalam bekerja, adanya tanggung jawab dan bangga terhadap pekerjaannya, bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta memiliki konsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Meyer (2004) mengungkapkan bahwa motivasi kerja diidentifikasi sebagai kekuatan energi, dimana menyebabkan pegawai dapat bertindak dan berperilaku. Motivasi dapat berupa bentuk, arah, intensitas maupun durasi. Diperkuat oleh Gagne (2005) bahwa motivasi kerja merupakan proses perilaku adanya kebutuhan dan dorongan dari individu yang berasal dari internal maupun eksternal di tempat kerja. Motivasi kerja memiliki empat aspek pengukuran yakni *intrinsic motivation*, *identified regulation*, *introjected regulation*, dan *external regulation*.

Pada aspek pertama, *intrinsic motivation* yang tinggi akan menjadikan pegawai instansi memiliki motivasi bekerja dari diri sendiri yang mana dapat merasakan senang dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya. Namun sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki *intrinsic motivation* akan cenderung tidak menikmati pekerjaannya, melihat bahwa pekerjaan yang sulit adalah beban dan masalah, bukan sebuah tantangan baru yang harus dipelajari.

Pada aspek ke dua, *identified regulation* yang tinggi menjadikan pegawai memiliki motivasi kerja karena adanya makna dan tujuan hidup. Pegawai akan merasa bahwa pekerjaan memiliki makna dan tujuan yang harus dicapai dalam bentuk gaji, karier, pengalaman, relasi dan sebagainya. Namun sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki aspek *identified regulation* akan kurang mampu melihat makna dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga kurang termotivasi untuk bekerja.

Pada aspek ke tiga, *introjected regulation* membuat individu merasa bahwa bekerja merupakan suatu tindakan yang harus dilakukan, sehingga akan merasa gagal apabila tidak bekerja. Motivasi dalam bekerja juga didorong karena adanya harga diri dan suatu kebanggaan dalam bekerja. Pada lingkungan pegawai ASN di

Biro umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY, pegawai beranggapan bahwa gelar PNS atau ASN menjadikan pegawai dan orang tua bangga dengan pencapaian yang diraih sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup.

Pada aspek *external regulation*, pegawai akan merasakan adanya motivasi bekerja karena adanya motivasi dari luar dirinya seperti adanya imbalan berupa gaji guna memenuhi kehidupan dan menjaga harga diri. Adanya motivasi dari luar dirinya membuat pegawai mampu melakukan pekerjaan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, apabila pegawai kurang mampu mengontrol motivasi dari eksternal dapat membuat individu mengalami penurunan motivasi dalam bekerja. Berdasarkan studi pendahuluan dan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa perintah dari atasan seringkali menjadikan staf termotivasi untuk dapat dikerjakan dengan baik dan kinerjanya dilihat oleh atasan, serta mendapatkan apresiasi. Hal tersebut dapat membuat pegawai mengalami demotivasi dalam bekerja.

Pada penelitian ini, peningkatan motivasi kerja pada pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda 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 well being* yang tinggi. Penelitian ini memperkuat penelitian Laksmi & Budiani (2015) bahwa motivasi kerja memiliki korelasi dengan *psychological well being* sebesar 78,8% pada Dinas Pendidikan di Kota X.

b. Terdapat pengaruh antara *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai instansi.

Pada penelitian ini, hipotesis ke dua diterima yakni adanya pengaruh *psychological well being* terhadap *work engagement*. Adapun untuk besar kontribusi *psychological well being* terhadap *work engagement* sebesar 18,2%. Tingkat *psychological well being* yang dimiliki oleh mayoritas pegawai pada kategori sedang yakni sebanyak 116 pegawai atau sebesar 87,9%. Hasil penelitian ini memperbarui penelitian Utami (2020) yang mana terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *psychological well being* pada pegawai. Hal ini tentunya menjadi suatu keterbaruan dari penelitian Utami (2020) karena adanya perbedaan letak variabel yang dapat mempengaruhi perbedaan hasil penelitiannya. Pada penelitian ini, dari 132 pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY yang diteliti, hanya 5 pegawai yang memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi. Ryff (1995) memaparkan bahwa pengukuran *psychological well being* dilihat berdasarkan enam aspek yakni *self acceptance*, *purpose of life*, *environmental mastery*, *positive relation with others*, *personal growth* dan *autonomy*.

Psychological well being merupakan bentuk perasaan puas dan sejahtera dengan berfokus pada pengoptimalan potensi atau kemampuan yang terdapat dalam diri individu (Ryff & Singer, 1996). Individu yang memiliki *psychological well being* yang tinggi akan mengantarkan pribadi tersebut menyadari keberadaan dan

kebermaknaannya sehingga bisa membuat tantangan yang dihadapi menjadi kesempatan untuk menunjukkan aktualisasi diri (Ilhamuddin dkk, 2017).

Pada aspek *self acceptance*, pegawai instansi yang memiliki *self acceptance* tinggi akan mampu menerima diri sendiri maupun lingkungannya. Hal ini ditandai dengan rasa senang dengan kepribadian yang dimiliki maupun puas dengan pencapaian karir yang didapatkannya. Namun sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki *self acceptance* akan merasa gagal dan belum puas dengan karir yang didapatkannya. Pada penelitian ini, pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY rata-rata merasakan puas dengan pencapaian yang diraihinya selama bekerja.

Pada aspek *purpose of life*, pegawai instansi yang memiliki tujuan hidup akan fokus terhadap impian yang akan diraihinya. Namun sebaliknya, pegawai instansi yang kurang memiliki *purpose of life* akan cenderung melakukan pekerjaan dengan seadanya, merasakan kehampaan diri, hingga tidak adanya motivasi untuk bekerja lebih giat. Pada penelitian ini, pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY merasa bahwa pegawai yang memiliki tujuan hidup dalam bekerja akan menjadikan pekerjaan yang berat itu sebagai acuan supaya dapat meraih harapan yang diinginkan, seperti membeli rumah, membahagiakan orang tua, dan lain sebagainya.

Pada aspek *enviromental mastery*, pegawai instansi yang memiliki tingkat yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan lingkungannya bekerja, dan dapat bertanggung jawab atas diri sendiri maupun situasi yang sedang terjadi. Namun sebaliknya, individu yang kurang memiliki *enviromental mastery*

akan cenderung menganggap bahwa pekerjaan memiliki beban yang berat, sehingga pegawai kurang mampu menghadapinya dengan bijak. Berdasarkan studi pendahuluan yang pernah dilakukan oleh peneliti, pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY merasakan bahwa adanya gap atau suatu perkelompokan tertentu dengan atasan membuat pegawai kurang mampu menghadapi situasi permasalahan dalam pekerjaan karena segala sesuatunya harus berdasarkan perintah dari atasan.

Pada aspek *positive relation with others*, pegawai instansi yang memiliki tingkat tinggi akan memiliki sikap membangun hubungan yang positif dengan rekan kerjanya (Saputra dkk., 2017). Hal ini ditandai dengan adanya sikap membangun hubungan yang hangat, dan dipercaya oleh orang lain, dapat berbagi waktu dengan orang lain maupun menciptakan pribadi yang terikat dengan rekan lainnya. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, staf dengan atasan memiliki batasan dalam berinteraksi. Batasan dalam hal ini yakni adanya gap menciptakan kurangnya keterbukaan diri dari staf. Kurangnya keterbukaan juga ditambah karena kurangnya dukungan dari atasan kepada staf.

Pada aspek *personal growth*, pegawai instansi yang memiliki tingkat *personal growth* yang tinggi akan mampu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya sehingga pegawai akan merasa bahwa pekerjaan yang sulit adalah tantangan dan pengalaman yang baru. Akan tetapi sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki *personal growth* akan mudah menyerah dalam menghadapi situasi di lingkup pekerjaan. Pegawai yang kurang memiliki *personal growth* yang baik juga akan menjadi individu yang memiliki pemikiran negatif baik terhadap rekan kerja

maupun beban tugasnya. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, pegawai yang berusia matang akan memiliki jiwa yang tidak mudah goyang dan mental lebih kuat dibanding usia yang lebih muda. Pengalaman hidup juga membuat individu menjadi pribadi yang lebih bijak.

Pada aspek *autonomy*, pegawai instansi yang memiliki tingkat *autonomy* yang tinggi akan cenderung mampu mengambil keputusan sendiri. Berdasarkan studi pendahuluan dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pegawai yang berusia 40 tahun ke atas mampu mengambil keputusan sendiri. Namun, staf pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY merasa kurang mampu untuk mengambil keputusan sendiri dikarenakan segala sesuatu keputusan dalam tim akan menjadi tanggung jawab atasan. Segala perintah dari atasan wajib dipatuhi.

Pada penelitian ini, peningkatan *psychological well being* 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 menurut Schaufeli dkk. (2002) merupakan keadaan yang mana pikiran dalam keadaan yang positif, penuh, berhubungan dengan pekerjaan

dengan memiliki karakter *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada penelitian ini, hasil analisis deskriptif variabel *work engagement* menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek memiliki tingkat *work engagement* dengan kategori sedang, atau sebesar 78%.

Work engagement pada pegawai yang ada di Biro Umum, Hubungan Masyarakat 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, 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 aspek *vigor*, pegawai yang kurang memiliki *work engagement* akan ditandai dengan kurangnya semangat kerja, banyak mengeluh dan menganggap bahwa beban kerja yang dirasakannya terasa berat. Namun sebaliknya, pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi akan ditandai dengan adanya rasa semangat dan gairah dalam bekerja, tekun, menganggap pekerjaan sulit adalah suatu tantangan yang akan menjadikannya sebagai pengalaman dan pengetahuan baru.

Pada aspek *dedication*, pegawai yang kurang memiliki *work engagement* akan ditandai dengan adanya kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan. Pegawai juga tidak mengerjakan tugas dengan maksimal, hanya sebagai formalitas. Hal ini juga memperkuat penelitian Iqbal dkk (2012) bahwa ketika *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kekurang tertarik pegawai dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat datang dalam bekerja, sering tidak masuk kerja. Sebaliknya, pegawai dengan *dedication* yang tinggi akan cenderung mampu mengerjakan tugas dengan maksimal, bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas-tugas yang dilakukan, dan antusias serta bangga dengan tugas-tugas yang dijalankan.

Pada aspek *absorption*, pegawai yang kurang memiliki *work engagement* akan merasa kurang fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat berakibat melakukan kesalahan dan tidak menikmati pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan dapat bekerja secara

optimal, memiliki konsentrasi penuh sehingga dapat meminimalisir kesalahan dari pekerjaan yang dilakukan.

Dari penjelasan di atas, adapun untuk hipotesis ke tiga, telah terbukti secara simultan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai instansi. Adapun besar kontribusi dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) variabel motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai dalam penelitian ini sebesar 0,656. Dari hal tersebut, didapatkan bahwa motivasi kerja dan *psychological well being* memiliki kontribusi sebesar 65,6%, terhadap *work engagement* pada pegawai ASN di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY.

c. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai instansi.

Pada penelitian ini, hipotesis ke tiga diterima yakni adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement*. Adapun untuk besar kontribusi motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* sebesar 65,6%. Hasil penelitian ini memperbarui penelitian Utami (2020) yang mana terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *psychological well being* pada pegawai. Hal ini tentunya menjadi suatu keterbaruan dari penelitian Utami (2020) karena adanya perbedaan letak variabel yang dapat mempengaruhi perbedaan hasil penelitiannya. Pada penelitian ini, dari 132 pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY yang diteliti, hanya 5 pegawai yang memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi. Ryff (1995) memaparkan bahwa pengukuran *psychological well being* dilihat

berdasarkan enam aspek yakni *self acceptance, purpose of life, environmental mastery, positive relation with others, personal growth* dan *autonomy*.

Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja ditandai dengan motivasi dari dalam dirinya seperti adanya rasa senang dengan pekerjaannya, bangga dan menjaga harga diri dalam pekerjaannya, serta memiliki dorongan motivasi dari luar dirinya seperti adanya gaji, kompensasi serta kenaikan jabatan. Adanya motivasi kerja juga mendorong individu untuk terhadap upaya dalam mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 1988). Dorongan dari motivasi kerja mampu menciptakan *psychological well being* yang baik pada pegawai (Laksmi dan Budiani, 2015).

Psychological well being baik diawali dengan rasa menerima diri sendiri dan lingkungannya, sehingga dapat merasakan puas dengan pencapaian kariernya. Pegawai juga merasakan kemampuan dapat mengembangkan diri dan mampu mengendalikan diri terhadap lingkungan kerjanya, serta dapat membangun hubungan yang positif dengan rekan kerjanya membuat individu menemukan tujuan dan makna dalam bekerja dan mampu secara efektif dalam mengambil keputusan dalam bekerja. Adanya motivasi kerja dan *psychological well being* mampu menciptakan peningkatan *work engagement*. Hal ini ditandai dengan adanya rasa semangat dalam bekerja, adanya tanggung jawab, bangga terhadap pekerjaannya, dan bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta memiliki konsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan menjadikan pegawai

Adapun variabel *psychological well being* pada penelitian ini mayoritas pada kategori sedang sebanyak 116 pegawai dengan besaran 87,9%. Pegawai yang

mengalami peningkatan dalam motivasi kerja dan *psychological well being* 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 well being* terhadap *work engagement* pada pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat 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.

Keterbatasan penelitian ini adalah dalam proses mencari jurnal referensi terkait dengan variabel penelitian, dikarenakan penelitian dengan variabel yang peneliti ambil masih sangat jarang ditemui. Penelitian ini menjadi keterbaruan karena subjek penelitian ini merupakan pegawai instansi yang mana masih jarang diteliti, dan tentunya akan menjadi referensi yang kuat untuk peneliti selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini juga meliputi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian ini akan menjadi lebih akurat dan lengkap ketika nantinya terdapat keterbaruan dari peneliti selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian di atas, adapun kesimpulan dari penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Hipotesis pertama yang diajukan adalah diterima dikarenakan $p = 0,00 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap *work engagement*. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan diikuti semakin rendah pula *work engagement*. Adapun kontribusi motivasi kerja terhadap *work engagement* sebesar 65,2%.
2. Hipotesis ke dua yang diajukan juga diterima dikarenakan $p = 0,00 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *psychological well being* terhadap *work engagement*. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *psychological well being* maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement*. Adapun kontribusi *psychological well being* terhadap *work engagement* sebesar 18,2%.
3. Adapun untuk hipotesis ke tiga diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* pada pegawai instansi. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan *psychological well being* maka

akan semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai ASN di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY. Adapun kontribusi motivasi kerja dan *psychological well being* terhadap *work engagement* sebesar 65,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Instansi Pemerintahan

- a. Instansi harus dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang ada di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY. Khususnya disini variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap *work engagement*, ini artinya pegawai di bidangnya masing-masing harus dapat menjaga motivasi pegawai agar tetap melaksanakan tugas-tugas dan melayani masyarakat dengan baik serta membangun keterikatan yang baik antar sesama pegawai, Instansi harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi atau prestasi yang dicapai oleh pegawai agar motivasi pegawai terus meningkat.
- b. Instansi harus dapat meningkatkan *psychological well being* pada diri pegawai dengan memperhitungkan kebutuhannya, selain itu, dalam meningkatkan *psychological well being*, instansi dapat memberikan rekreasi serta pelatihan outbound agar pegawai memiliki semangat kerja dan dapat berkembang secara positif.
- c. Instansi harus senantiasa mendorong motivasi kerja ASN sehingga dapat memunculkan emosi positif dalam diri pegawai yang menyebabkan

psychological well being meningkat, peningkatan pada aspek motivasi kerja dan *psychological well being* akan mendorong munculnya *work engagement* pada pegawai.

2. Bagi Subjek Penelitian

Bagi pegawai yang bekerja di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY umumnya yang memiliki tingkat *work engagement* dalam kategorisasi cenderung sedang. Hal ini ditandai dengan tumbuhnya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki saat bekerja, meningkatnya konsentrasi, merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukan, serta mampu merasakan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Work engagement* yang tinggi akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang ditandai dengan adanya dorongan untuk memperoleh gaji, keinginan untuk sukses, bekerja karena adanya tujuan dan tuntutan untuk bekerja. *Work engagement* yang tinggi juga dapat meningkatkan *psychological well being* atau kesejahteraan secara psikologis pada pegawai.

3. 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 psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- 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., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & 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. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Kimberly, & Utoyo, S. D. B. (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 interpretation of life experience and well-being: the sample case of relocation. *Psychology and Aging*, 7(4), 507–517. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.4.507>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, Carol D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Saputra, A., Goei, Y. A., & Lanawati, S. (2017). Hubungan Believing Dan Belonging Sebagai Dimensi Religiusitas Dengan Lima Dimensi Well-Being Pada Mahasiswa di Tangerang. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 3(1), 7–17. <https://doi.org/10.24854/jpu12016-52>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. *Unpublished Manuscript, Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht.*, 60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., & González-Romá, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>

Wellins, R., & Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce Performance Solutions*, 4(1), 1–4.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Uji Coba

SKALA TRY OUT PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Anjas Apriliani mahasiswa akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian akhir guna menyelesaikan studi saya. Berhubungan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan dan kesediaan saudara/i untuk menjadi partisipan penelitian saya dengan mengisi kuesioner.

Adapun kriteria partisipan sebagai berikut:

1. Bekerja di instansi pemerintahan
2. Berusia 20-40 tahun.

Seluruh informasi dan jawaban saudara/i akan sangat dijaga kerahasiaannya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap pertanyaan, sesuai dengan prosedur dan kode etik semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian saja. Apabila terdapat pertanyaan terkait penelitian ini dapat menghubungi melalui email berikut: 90810502@student.mercubuanayogya.ac.id

Partisipasi Anda sangat berharga dalam penelitian ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih. Lancar rezeki & sehat selalu untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya,

Anjas Apriliani.

Skala *Work Engagement*

No.	Pernyataan	STS	TS	S	S
1.	Di tempat kerja, saya merasakan ledakan energi.				
2.	Di tempat kerja, saya merasa kuat dan bertenaga.				
3.	Ketika bangun di pagi hari, saya memiliki dorongan untuk bekerja				
4.	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama di satu waktu.				
5.	Saya menemukan pekerjaan yang saya alami penuh tujuan dan makna yang berarti				
6.	Saya adalah pribadi yang antusias dengan pekerjaan saya.				
7.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya				
8.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
9.	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang.				
10.	Waktu berlalu begitu cepat ketika saya bekerja.				
11.	Ketika saya bekerja, saya melupakan apapun yang ada di sekitar saya.				
12.	Saya merasa senang ketika saya dapat bekerja secara terus menerus.				
13.	Saya merasa terbawa ketika bekerja.				
14.	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya saat ini.				

Skala Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini.				
2.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
3.	Beberapa momen kebahagiaan dalam bekerja membuat saya termotivasi untuk bekerja.				
4.	Saya memilih pekerjaan ini karena ingin menggapai tujuan hidup.				
5.	Pekerjaan ini memenuhi rencana karir saya kedepannya.				
6.	Pekerjaan ini sesuai dengan keunggulan diri saya.				
7.	Saya harus menjadi yang terbaik dalam pekerjaan saya, sehingga saya dapat menjadi pemenang.				
8.	Pekerjaan saya adalah hidup saya dan saya tidak ingin gagal.				
9.	Reputasi saya tergantung dari pekerjaan.				
10.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
11.	Pekerjaan membuat saya mendapatkan uang yang banyak.				
12.	Saya melakukan pekerjaan ini untuk mendapatkan gaji.				

Skala *Psychological Well Being*

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyukai sebagian besar dari kepribadian yang saya miliki				
2.	Ketika saya melihat kembali cerita hidup yang sudah saya alami, saya merasa puas dengan hal-hal yang sudah terjadi				
3.	Beberapa individu kehilangan arah serta tujuan dalam hidup, saya bukan salah satunya.				
4.	Tekanan hidup sehari-hari membuat saya patah hati				
5.	Dalam beberapa hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian yang saya raih.				
6.	Menjaga hubungan dekat adalah hal yang sulit dan melelahkan bagi saya.				
7.	Saya menjalani hidup berfokus pada saat ini dan tidak terlalu memikirkan masa depan				
8.	Secara umum, saya merasa bertanggung jawab situasi yang terjadi dalam hidup saya				
9.	Saya baik dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan keseharian hidup saya				
10.	Saya terkadang merasa lelah telah melakukan semua hal yang harus dilakukan dalam hidup				
11.	Bagi saya, hidup adalah proses berkelanjutan tentang belajar, berubah dan bertumbuh.				
12.	Saya berpikir sangat penting untuk memiliki pengalaman baru yang memberikan tantangan tentang bagaimana mengenal saya dan dunia.				

13.	Orang-orang akan mendeskripsikan saya sebagai orang yang dermawan, mau berbagi waktu dengan orang lain				
14.	Saya menyerah berusaha untuk membuat perbaikan atau perubahan besar dalam kehidupan saya di masa lampau.				
15.	Saya cenderung mudah dipengaruhi oleh orang yang pendapatnya kuat				
16.	Saya tidak memiliki pengalaman hubungan hangat dan bisa dipercaya orang lain				
17.	Saya memiliki kepercayaan diri dengan opini pribadi saya meskipun opini saya berbeda dari pemikiran banyak orang.				
18.	Saya menyalahkan diri saya atas apa yang saya pikir penting, bukan dari nilai atau apa yang orang lain pikirkan				

Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba

a. Work engagement

NO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Skor Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	50
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	34
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	40
5	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	44
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	53
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	43
13	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	30
14	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	39
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
18	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	38
19	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	41
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	4	44
23	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	41
24	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	44
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
26	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	46
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	39
28	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	46
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	42
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	47
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
32	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	39
33	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	42
36	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	53
38	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	47
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	40
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	40
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	53
43	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	40
44	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	43
45	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	44
46	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	47
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50

48	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	35
49	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	36
50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	39
51	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	38
52	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	39
53	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	48
54	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	41
55	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	41
56	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	44
57	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	39
58	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	41
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	39
60	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	44
61	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	43
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	53
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	49
64	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	37
65	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	51
66	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	46
67	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	44
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	47
69	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	35
70	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	44
71	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	50
72	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	45
73	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	44
74	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	50
75	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	45

b. Motivasi kerja

NO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Skor Total
1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	30
7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	31
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	26
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30
16	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	26
17	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	31
18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27

19	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	31
21	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
25	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	36
26	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	31
27	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	27
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	58
33	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	23
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	30
36	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	29
37	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	30
39	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	25
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
42	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
43	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	27
44	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	31
45	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	33
46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	66
47	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35
48	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
49	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	24
50	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	26
51	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	27
52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
53	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
54	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	34
55	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
56	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	30
57	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	28
58	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	30
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28
60	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	32
61	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
64	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	26
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28

67	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30
70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	31
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
72	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	35
73	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	31
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
75	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	35

c. *Psychological well being*

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Skor
1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	48
2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	41
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	51
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51
5	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	2	4	1	45
6	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	44
7	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	1	2	2	3	2	47
8	4	4	4	1	4	1	1	4	4	3	4	4	3	1	1	2	4	4	52
9	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	54
10	4	4	4	1	3	1	2	4	3	3	4	4	3	1	2	2	4	2	50
11	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	48
12	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
13	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	47
14	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	50
16	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	46
17	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	45
18	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	50
19	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	48
20	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	47
21	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	44
22	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	2	4	1	45
23	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	46
24	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	2	4	1	45
25	3	3	3	1	2	2	1	3	3	1	4	4	3	1	2	2	2	2	42
26	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	1	2	2	4	3	49
27	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	45
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	51
29	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	48
30	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	46
31	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	48
32	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	49
33	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	47
34	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	1	48
35	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	47
36	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	49
37	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	46
38	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	49

39	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	45
40	4	4	3	2	2	2	1	3	3	2	4	4	3	2	2	2	4	2	49
41	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	47
42	3	3	4	1	2	1	4	3	4	1	4	4	2	1	1	2	4	4	48
43	3	3	3	1	2	3	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	3	3	47
44	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	48
45	2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	4	4	2	1	2	2	3	1	41
46	3	2	2	1	3	1	1	4	4	2	4	3	2	1	2	3	3	3	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	67
48	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	43
49	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	45
50	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	48
51	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	44
52	4	4	3	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	1	1	2	2	2	44
53	4	4	4	1	2	2	2	4	3	1	4	4	3	1	3	2	4	4	50
54	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	48
55	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	51
56	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	57
57	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	48
58	2	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	43
59	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	45
60	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	44
61	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	47
62	4	4	4	1	1	1	1	4	1	2	4	4	3	1	1	2	4	4	45
63	2	2	4	1	2	2	1	4	2	2	4	4	2	1	2	2	3	2	46
64	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	46
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
66	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	43
67	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	48
68	4	4	4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	48
69	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	47
70	3	3	3	1	3	1	1	3	3	2	4	3	3	1	2	2	3	2	44
71	4	4	4	1	4	3	2	4	4	2	4	4	4	1	2	2	4	2	50
72	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	50
73	2	2	3	1	3	1	1	3	3	2	4	3	3	1	2	2	3	2	44
74	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	3	50
75	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	50

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

- *Work engagement*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40.16	26.596	.410	.878
Y2	39.88	25.404	.711	.864
Y3	39.83	25.794	.717	.864
Y4	40.09	25.815	.564	.870
Y5	39.91	25.626	.685	.865
Y6	39.84	25.596	.764	.863
Y7	39.88	25.810	.705	.865
Y8	39.59	26.489	.621	.869
Y9	39.97	25.675	.657	.866
Y10	39.88	26.972	.346	.882
Y11	40.81	27.262	.364	.880
Y12	40.41	25.138	.540	.872
Y13	40.39	26.348	.422	.878
Y14	40.44	26.006	.428	.879

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada butir yang dihapus karena valid semua.

- Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.05	25.808	.776	.920
X1.2	35.13	25.820	.855	.918
X1.3	35.07	26.523	.721	.922
X1.4	35.12	25.404	.772	.920
X1.5	35.28	25.231	.720	.922
X1.6	35.25	26.597	.636	.925
X1.7	35.45	24.657	.709	.923
X1.8	35.31	25.243	.764	.920
X1.9	35.47	25.333	.705	.922
X1.10	35.00	27.216	.536	.928
X1.11	35.56	25.817	.629	.926
X1.12	35.15	26.911	.576	.927

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada butir yang dihapus karena valid semua.

- *Psychological Well Being*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	45.08	24.804	.460	.763
Q2	45.20	24.216	.475	.761
Q3	45.07	25.631	.391	.768
Q4	46.41	25.354	.321	.773
Q5	45.64	24.396	.412	.766
Q6	46.23	25.394	.355	.770
Q7	46.29	25.237	.332	.772
Q8	44.95	25.808	.422	.767
Q9	45.12	25.729	.342	.771
Q10	45.71	24.075	.453	.762
Q11	44.69	27.459	.063	.788
Q12	44.87	27.090	.145	.782
Q13	45.36	25.720	.343	.771
Q14	46.35	24.959	.351	.771
Q15	46.07	25.333	.367	.769
Q16	46.15	26.613	.405	.771
Q17	45.08	25.129	.425	.765
Q18	45.83	24.551	.402	.767

Berdasarkan tabel di atas, butir yang dihapus adalah butir 11 dan butir 12 karena nilainya kurang dari 0,3.

Lampiran 4 Skala Penelitian

SKALA PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Anjas Apriliani mahasiswa akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian akhir guna menyelesaikan studi saya. Berhubungan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan dan kesediaan saudara/i untuk menjadi partisipan penelitian saya dengan mengisi kuesioner.

Adapun kriteria partisipan sebagai berikut:

1. Bekerja aktif sebagai Aparatur Sipil Negara di Biro Umum, Hubungan Masyarakat dan Setda DIY
2. Bekerja lebih dari 2 tahun

Seluruh informasi dan jawaban saudara/i akan sangat dijaga kerahasiaannya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap pertanyaan, sesuai dengan prosedur dan kode etik semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian saja. Apabila terdapat pertanyaan terkait penelitian ini dapat menghubungi melalui email berikut: 90810502@student.mercubuanayogya.ac.id

Partisipasi Anda sangat berharga dalam penelitian ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih. Lancar rezeki & sehat selalu untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya,

Anjas Apriliani.

Skala *Work Engagement*

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Di tempat kerja, saya merasakan ledakan energi.				
2.	Di tempat kerja, saya merasa kuat dan bertenaga.				
3.	Ketika bangun di pagi hari, saya memiliki dorongan untuk bekerja				
4.	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama di satu waktu.				
5.	Saya menemukan pekerjaan yang saya alami penuh tujuan dan makna yang berarti				
6.	Saya adalah pribadi yang antusias dengan pekerjaan saya.				
7.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya				
8.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
9.	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang.				
10.	Waktu berlalu begitu cepat ketika saya bekerja.				
11.	Ketika saya bekerja, saya melupakan apapun yang ada di sekitar saya.				
12.	Saya merasa senang ketika saya dapat bekerja secara terus menerus.				
13.	Saya merasa terbawa ketika bekerja.				
14.	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya saat ini.				

Skala Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini.				
2.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
3.	Beberapa momen kebahagiaan dalam bekerja membuat saya termotivasi untuk bekerja.				
4.	Saya memilih pekerjaan ini karena ingin menggapai tujuan hidup.				
5.	Pekerjaan ini memenuhi rencana karir saya kedepannya.				
6.	Pekerjaan ini sesuai dengan keunggulan diri saya.				
7.	Saya harus menjadi yang terbaik dalam pekerjaan saya, sehingga saya dapat menjadi pemenang.				
8.	Pekerjaan saya adalah hidup saya dan saya tidak ingin gagal.				
9.	Reputasi saya tergantung dari pekerjaan.				
10.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
11.	Pekerjaan membuat saya mendapatkan uang yang banyak.				
12.	Saya melakukan pekerjaan ini untuk mendapatkan gaji.				

Skala *Psychological Well Being*

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyukai sebagian besar dari kepribadian yang saya miliki				
2.	Ketika saya melihat kembali cerita hidup yang sudah saya alami, saya merasa puas dengan hal-hal yang sudah terjadi				
3.	Beberapa individu kehilangan arah serta tujuan dalam hidup, saya bukan salah satunya.				
4.	Tekanan hidup sehari-hari membuat saya patah hati				
5.	Dalam beberapa hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian yang saya raih.				
6.	Menjaga hubungan dekat adalah hal yang sulit dan melelahkan bagi saya.				
7.	Saya menjalani hidup berfokus pada saat ini dan tidak terlalu memikirkan masa depan				
8.	Secara umum, saya merasa bertanggung jawab situasi yang terjadi dalam hidup saya				
9.	Saya baik dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan keseharian hidup saya				
10.	Saya terkadang merasa lelah telah melakukan semua hal yang harus dilakukan dalam hidup				
11.	Orang-orang akan mendeskripsikan saya sebagai orang yang dermawan, mau berbagi waktu dengan orang lain				
12.	Saya menyerah berusaha untuk membuat perbaikan atau perubahan besar dalam kehidupan saya di masa lampau.				

13.	Saya cenderung mudah dipengaruhi oleh orang yang pendapatnya kuat				
14.	Saya tidak memiliki pengalaman hubungan hangat dan bisa dipercaya orang lain				
15.	Saya memiliki kepercayaan diri dengan opini pribadi saya meskipun opini saya berbeda dari pemikiran banyak orang.				
16.	Saya menyalahkan diri saya atas apa yang saya pikir penting, bukan dari nilai atau apa yang orang lain pikirkan				

Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian

a. *Work Engagement*

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Total Y
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	39
2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	51
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	37
5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	47
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	39
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42
8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	49
9	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	42
10	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	36
11	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	44
12	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	48
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
15	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	43
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	50
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	39
18	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	45
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	38
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
22	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	44
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	39
24	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	39
25	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	47
26	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	48
27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	44
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
29	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	43
30	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	41
31	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	44
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	38
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	42
34	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39
35	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	48
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	43
37	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	47
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	42
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	47
42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	41
43	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	39
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43
45	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	44
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40
47	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	37
48	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	47

102	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
103	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	36
104	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	51
105	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	42
106	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	51
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
108	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	48
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
111	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	41
112	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	45
113	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	42
114	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	39
115	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	40
116	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
118	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
120	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
124	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	39
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
127	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	40
128	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
130	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	19
131	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	42
132	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	51

b. Motivasi kerja

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total X1
1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	40
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	32
5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
6	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	30
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	34
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
9	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	40
10	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	32
11	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	39
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	45
13	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	37
16	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	44
17	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	33
18	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	42
19	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	32
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	38
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	34
22	3	3	4	1	3	3	1	3	2	4	3	3	33
23	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	35
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	37
25	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
26	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	40
27	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	43
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	38
30	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	3	31
31	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
33	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	36
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	34
35	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	40
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	36
37	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	41
38	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	32
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	45
41	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	43
42	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	39
43	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	38
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
45	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	35
46	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
47	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	31
48	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	38
49	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	41
50	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	37

104	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	40
105	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	37
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
108	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	38
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	36
111	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	31
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
113	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
114	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	36
115	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
117	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
118	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
122	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
127	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
128	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	33
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
130	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	20
131	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	36
132	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46

c. Psychological Well Being

N o.	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	TOT AL X2
1	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	52
2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	53
3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	52
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	51
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	53
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
8	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	51
9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	49
10	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	48
11	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	51
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	60
13	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	50
14	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	54
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	50
16	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	54
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
18	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	52
19	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	44
20	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	48
21	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	46
22	4	3	1	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	55
23	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	48
24	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	49
25	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	53
26	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	55
27	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	56
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48
29	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
30	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	49
31	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	46
32	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	54
33	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	47
34	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	42
35	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	52
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	48
37	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	56
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
40	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	50
41	4	3	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	42
42	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	47
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
45	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	49
46	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	52
47	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	46
48	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	53

49	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	46
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
53	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
54	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	48
56	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	50
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
58	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	44
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	47
60	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	45
61	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	47
62	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
63	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	48
64	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
65	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
66	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	45
67	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	59
68	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	54
69	4	1	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	51
70	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	47
71	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50
72	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
73	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
74	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	48
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	47
76	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	53
77	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
78	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	51
79	3	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	48
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
81	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	53
82	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	44
83	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	53
84	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	51
85	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	42
86	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
87	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
88	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	42
89	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
90	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	51
91	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	42
92	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	42
93	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	41
94	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	41
95	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
96	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40
97	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	41
98	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40
99	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
100	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40

10	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40
10	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40
10	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
10	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	45
10	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	60
10	7	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40
10	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
10	9	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40
11	0	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	47
11	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	44
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
11	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
11	5	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	41
11	6	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	41
11	7	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	41
11	8	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	40
11	9	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	41
12	0	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
12	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	41
12	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	41
12	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	43
12	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
12	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
12	6	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
12	7	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43

12 8	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
12 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
13 0	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
13 1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
13 2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	54

Lampiran 6 Uji Asumsi

- **Uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.96412671
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

- **Uji linearitas**

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement (Y) * Motivasi Kerja (X1)	132	100.0%	0	0.0%	132	100.0%
Work Engagement (Y) * Psychological Well Being (X2)	132	100.0%	0	0.0%	132	100.0%

Work Engagement (Y) * Motivasi Kerja (X1)

Report			
Work Engagement (Y)			
Motivasi Kerja (X1)	Mean	N	Std. Deviation
20	19.00	1	.
26	28.00	1	.
29	43.00	1	.
30	39.00	1	.
31	39.67	3	2.309
32	39.78	9	3.308
33	40.00	9	2.291
34	40.60	10	1.350

35	40.36	11	2.014
36	41.50	32	2.449
37	41.11	9	2.028
38	42.91	11	3.360
39	44.75	4	2.872
40	45.29	7	4.071
41	46.50	4	4.041
42	46.00	5	5.000
43	45.50	2	2.121
44	50.00	1	.
45	52.67	3	4.163
46	51.00	1	.
47	49.00	1	.
48	53.50	6	2.258
Total	42.56	132	5.057

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	2483.704	21	118.272	15.009	.000
		Linearity	2185.774	1	2185.774	277.379	.000
		Deviation from Linearity	297.930	20	14.897	1.890	.020
	Within Groups		866.811	110	7.880		
	Total		3350.515	131			

Work Engagement (Y) * Psychological Well Being (X2)

Report			
Work Engagement (Y)			
Psychological Well Being (X2)	Mean	N	Std. Deviation
38	41.00	2	.000
40	41.33	9	3.873
41	41.00	12	1.477
42	43.83	6	5.776
43	40.00	3	1.000
44	38.00	6	5.060
45	37.60	5	11.261
46	40.89	9	2.088

47	42.94	16	3.855
48	41.88	16	3.462
49	41.75	8	2.493
50	44.00	7	6.055
51	44.13	8	5.617
52	43.40	5	3.782
53	42.71	7	5.438
54	47.50	4	6.351
55	46.00	2	2.828
56	45.50	2	2.121
59	53.00	1	.
60	49.50	2	2.121
64	56.00	2	.000
Total	42.56	132	5.057

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement (Y) * Psychological Well Being (X2)	Between Groups	(Combined)	1107.902	20	55.395	2.742	.000
		Linearity	608.149	1	608.149	30.101	.000
		Deviation from Linearity	499.752	19	26.303	1.302	.197
	Within Groups		2242.613	111	20.204		
	Total		3350.515	131			

- Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.153	2.687	2.662	.009		
	MK	.869	.065	.775	13.355	.000	.791 1.264
	PWB	.071	.057	.072	1.242	.216	.791 1.264

a. Dependent Variable: WE

- Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.140	1.768		.645	.520
1	MK	-.060	.043	-.136	-1.399	.164
	PWB	.069	.037	.179	1.842	.068

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 7 Uji Hipotesis

- Uji analisis regresi linear sederhana Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.155	2.155		4.249	.000
	VAR_MK	.906	.058	.808	15.619	.000

a. Dependent Variable: WE

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2185.774	1	2185.774	243.960	.000 ^b
	Residual	1164.741	130	8.960		
	Total	3350.515	131			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), VAR_MK

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.650	2.993

a. Predictors: (Constant), VAR_MK

- Uji analisis regresi linear sederhana *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.182	.175	4.593
a. Predictors: (Constant), VAR_PWB				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.149	1	608.149	28.829	.000 ^b
	Residual	2742.366	130	21.095		
	Total	3350.515	131			
a. Dependent Variable: WE						
b. Predictors: (Constant), VAR_PWB						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.673	3.726		6.086	.000
	VAR_PWB	.419	.078	.426	5.369	.000
a. Dependent Variable: WE						

- Uji analisis regresi linear berganda

Pengaruh Motivasi Kerja dan *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.651	2.987
a. Predictors: (Constant), VAR_PWB, VAR_MK				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2199.543	2	1099.771	123.261	.000 ^b
	Residual	1150.972	129	8.922		
	Total	3350.515	131			
a. Dependent Variable: WE_Y						
b. Predictors: (Constant), PWB_X2, MK_X1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.153	2.687		2.662	.009
	VAR_MK	.869	.065	.775	13.355	.000
	VAR_PWB	.071	.057	.072	1.242	.216
a. Dependent Variable: WE						

Lampiran 8 Professional Judgement

SURAT KETERANGAN *PROFESSIONAL JUDGEMENT*

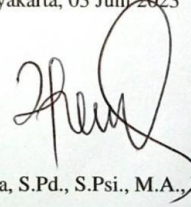
Saya yang bertanda tangan dibawah ini, memberikan keterangan kepada mahasiswa bahwa:

Nama	:	Anjas Apriliani
NIM	:	190810502
Fakultas	:	Psikologi
Universitas	:	Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Telah melakukan *professional judgement* untuk pertanyaan penelitian serta skala penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement* pada Para Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY”.

Demikian surat ini dapat digunakan dengan semestinya, Terima kasih.

Yogyakarta, 03 Juni 2023



(Nina Fitriana, S.Pd., S.Psi., M.A., M.Psi.,
Ph.D., Psikolog)

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian



FAKULTAS PSIKOLOGI
 PROGRAM STUDI : - PSIKOLOGI (TERAKREDITASI A)
 - MAGISTER PSIKOLOGI (TERAKREDITASI B)
 - MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI (TERAKREDITASI B)
 UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA



Nomor : 1350/B.01/J1/VI/2023

13 Juni 2023

Hal : Izin Penelitian

Kepada

Yth. Kepala Biro Umum, Hubungan Masyarakat & Protokol Setda DIY
 Jl. Malioboro, Komplek Kepatihan, Kec. Danurejan, Kota Yogyakarta,
 Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Kami dari Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami berikut ini :

Nama : Anjas Apriliani
 NIM : 190810502
 Program Studi : S1-Psikologi
 No. HP : 08112646640

Untuk melaksanakan pengambilan data penelitian guna menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi). Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 13 s.d 14 Juni 2023 secara online. Berikut kami sampaikan nama dosen pembimbing dan judul skripsi.

Dosen Pembimbing : Nina Fitriana, S.Pd., S.Psi., M.A., M.Psi., Psikolog
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement* bagi Para Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Hubungan Masyarakat dan Protokol Setda DIY

Pengurusan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan penelitian tersebut akan diselesaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan. Atas izin Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
 Dekan Fakultas Psikologi

Reny Yumiasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog
 NIDN. 0512068104

KAMPUS I :

Jl. Wates km. 10 Yogyakarta 55753
 Telp. (0274) 6498211, 6498212, Faks. (0274) 6498213

KAMPUS II :

Jl. Jembatan Merah No. 84 C Gejayan Yogyakarta 55283
 Telp. (0274) 563589, Faks. (0274) 550703

KAMPUS III :

Jl. Padjajaran (Ring Road Utara), Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55281
 Telp. (0274) 2801918, 2801900, Faks. (0274) 2801921