

PENGARUH PENDAMPINGAN, MOTIVASI DAN KEPERCAYAAN ANGGOTA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* ANGGOTA LEMBAGA PSIKOLOGI EKSHA FIT CABANG JOMBANG

Muhammad Khairil Anta Salam

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
e-mail: khairilantasalam@gmail.com

Adil Abdillah

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
e-mail: ayah.adil1181@gmail.com

Anna Kridaningsih

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
e-mail: annakrida80@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of mentoring, motivation, and trust on work engagement in members of the Jombang Branch of the Eksha Fit Psychology Institute. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, going to the field, data analysis, data conclusions to writing uses aspects of measurement, calculation, formula, and certainty of numerical data. The population in this study is 118 members of the Jombang branch of the Ekshafit Institute. The sampling technique uses the Accidental Sampling technique, the determination of the number of samples using the Slovin formula gets as many as 75 members. The results of the t-test stated that mentoring and motivation did not have a significant effect on work engagement, trust had a significant effect on work engagement. Based on a simultaneous test (Test F), the variables of mentoring, motivation, and trust have a joint effect on work engagement

Keywords : *Mentoring, Motivation, Trust, Work Engagement*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pendampingan, pemberian motivasi, dan kepercayaan terhadap *work engagement* pada anggota Lembaga Psikologi Eksha Fit Cabang Jombang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Lembaga ekshafit cabang Jombang sejumlah 118 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Accidental Sampling*, penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin mendapatkan sebanyak 75 anggota. Hasil uji-t menyatakan bahwa pendampingan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan dari uji simultan (Uji F) variabel pendampingan, motivasi, dan kepercayaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap *work engagement*.

Kata Kunci : *Pendampingan, Motivasi, Kepercayaan, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Kajian mengenai *work engagement* seakan selalu menjadi pembahasan karena *engagement* anggota sangat penting bagi organisasi. Anggota karyawan yang engage terhadap organisasi akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi akan memberikan faktor produksi tinggi dalam organisasi tempat anggota bekerja dan mendorong seseorang lebih inovatif kreatif, serta penuh dengan daya juang (Bakker & Demerouti, 2008). Keberadaan *work engagement* dapat memastikan tingginya level passion dalam bekerja, antusiasme, komitmen dan keterlibatan anggota karyawandalam bekerja (Ahlowalia dkk., 2014).

Beberapa hasil penelitian juga merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*. (Bakker, 2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor dari *work engagement* yaitu *job demands*, *job resources*, *personal resources*. Organisasi atau Lembaga merupakan sebuah wadah kreatifitas dan kreatifitas berfikir yang termanajerial secara sistimatis. Sumber daya manusia merupakan individu yang

bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi, Lembaga organisasi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi agar dapat selaras dengan visi dan misi perusahaan demi terwujudnya tujuan organisasi (Umam, 2019).

Menurut (Mulyati et al., 2019) Hampir seluruh jenis organisasi generasi milenial merupakan angkatan kerja yang mendominasi baik organisasi komersial maupun organisasi nirlaba. Salah satu tantangan utama bagi organisasi yang memiliki anggota pada generasi ini adalah rendahnya engagement terhadap anggota yang berdampak pada tingginya tingkat *turn over* dan menjadi beban bagi organisasi. Secara pasti belum dapat diketahui manakah yang memiliki kecenderungan pola demografi (Pendampingan, Motivasi dan Kepercayaan) untuk stay lebih lama dalam organisasi tersebut. Tingginya tingkat *turn over* karyawan milenial ini sangat merugikan organisasi khususnya dalam hal peningkatan biaya rekrutmen dan biaya pelatihan.

Pendampingan merupakan tindakan terhadap komunitas untuk mendampingi anggota agar memiliki perencanaan serta melakukan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah bagi anggota karyawan terhadap organisasi yang menaunginya. Pendampingan dengan demikian dapat diartikan sebagai interaksi dinamis antara kelompok pekerja untuk secara bersama-sama menghadapi beragam tantangan seperti: (1) merancang program perbaikan, (2) memobilisasi sumber daya manusia, (3) memecahkan masalah sosial, (4) menciptakan atau membuka akses bagi pemenuhan kebutuhan, dan (5) menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang relevan dengan konteks pemberdayaan masyarakat. Pendampingan sangat menentukan keberhasilan program kerja organisasi. Peran pendamping umumnya mencakup tiga peran utama, yaitu: fasilitator, pendidik, perwakilan masyarakat, dan peran-peran teknis bagi anggota yang didampingi (Andari, 2020).

Motivasi adalah proses dari memberi motivasi, semangat maupun rangsangan kepada orang lain agar mau bekerja secara sadar dan ikhlas serta memiliki semangat dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi (Kuswati, 2019). (Gopalan et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi ialah konsep teoritis yang digunakan untuk memperjelas perilaku manusia. Dalam variabel motivasi ditemukan bahwa semangat kerja yang rendah, inisiatif dan kreativitas yang jarang dimunculkan, rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang terkadang dianggap sebagai hal sepele serta kebutuhan masing-masing personil yang berbeda merupakan permasalahannya. Hal tersebut diperkuat oleh (Paais & Pattiruhu, 2020) yang berpendapat bahwa motivasi adalah pemicu dalam meningkatkan kepuasan dan kualitas kerja memiliki pengaruh psikologis yang signifikan pada strategi organisasi. Motivasi akan efektif jika seseorang mengetahui perannya dalam organisasi, motivasi bergerak pada aspek yang diasumsikan memiliki unsur penting bagi setiap individu.

Kepercayaan merupakan elemen yang mendasar dalam kepemimpinan disebuah organisasi. Menurut (Aidina & Prihatsanti, 2018) kepercayaan berkaitan erat dengan perilaku karyawan, pemimpin dapat menciptakan kebudayaan organisasi yang baik apabila mendapatkan kepercayaan dari anggota karyawan. Kepercayaan terhadap organisasi memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku - perilaku kinerja, serta kepuasan. Semakin besar kepercayaan antara pemimpin dan bawahannya maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi semakin tinggi. Hubungan kepercayaan anggota karyawannya terhadap organisasi dapat menciptakan rasa saling menghormati, kerjasama, komitmen serta *work engagement* terjalin dengan baik. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Angelia & Astiti, 2020) terkait *work engagement*, banyak faktor yang memengaruhi keterlibatan aktif karyawan dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi. *work engagement* mendorong keterlibatan karyawan secara aktif bagi kemajuan perusahaan atau organisasi yang ditunjukkan melalui semangat bekerja tinggi dan rasa memiliki terhadap perusahaan atau organisasi. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk memberikan upaya terbaik bagi perusahaan atau organisasi dengan menyampingkan kepentingan pribadi dan secara sadar berusaha untuk mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Penelitian oleh (Lin et al., 2021) terhadap pendampingan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa mentoring karir memiliki efek tidak langsung pada keterlibatan kerja mentor dengan meningkatkan kebermaknaan psikologis pekerjaan mereka. Selain itu, orientasi tujuan belajar secara positif mempengaruhi mentoring karir; Hal ini selanjutnya dapat mempengaruhi *work engagement* pekerjaan dengan meningkatkan persepsi tentang makna kerja. Individu yang berorientasi pada pembelajaran yang

bertindak sebagai mentor menemukan kebermaknaan psikologis dalam pekerjaan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Dengan menetapkan tujuan bermakna yang dapat diterima untuk program mentoring, praktisi dapat meminimalkan hasil negatif dari mentoring. Para result berkontribusi pada literatur yang ada dengan memeriksa bagaimana pengalaman mentoring mempengaruhi perilaku mentor.

Berdasarkan observasi awal peneliti melalui wawancara dengan Kepala Divisi cabang Jombang di Bagian SDM menyatakan bahwa banyak anggota yang tidak hadir pada saat pelaksanaan rapat namun dianggap sebagai hal wajar, sering pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu, dan kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, hal ini berbanding terbalik hasil wawancara dengan Kepala Divisi Pusat di Bagian SDM Lembaga psikologi Ekshafit banyak anggota yang rutin hadir pada saat pelaksanaan rapat, pekerjaan yang selalu selesai dengan tepat waktu, dan memiliki rasa tanggung jawab dan *work engagement* anggota atas pekerjaannya. Permasalahan yang sering dihadapi oleh beberapa anggota adalah kurang fahamnya cara kerja yang didapat dari atasan, sehingga perlu adanya pendampingan dalam memecahkan dan mempermudah lembaga menyelesaikan tugas pekerjaannya, maka diharapkan melalui upaya pendampingan berusaha membantu bagaimana agar anggota mampu mengimplementasikan tugas dengan lebih optimal dalam capaian kelancaran program kerja lembaga psikologi Ekshafit cabang Jombang.

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1). Apakah pendampingan berpengaruh terhadap *work engagement* di Lembaga psikologi dan pengembangan SDM Eksha Fit cabang Jombang ?; (2). Apakah motivasi berpengaruh terhadap *work engagement* di Lembaga psikologi dan pengembangan SDM Eksha Fit cabang Jombang ?; (3). Apakah kepercayaan anggota berpengaruh terhadap *work engagement* di Lembaga psikologi dan pengembangan SDM Eksha Fit cabang Jombang ?; (4). Apakah pendampingan, motivasi dan kepercayaan anggota berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* di Lembaga psikologi dan pengembangan SDM Eksha Fit cabang Jombang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pendampingan

Pengertian Pendampingan Pendampingan menurut Direktorat Bantuan Sosial adalah suatu proses pemberian kemudahan yang diberikan pendamping kepada klien dalam mengidentifikasi kebutuhan dan memecahkan masalah serta mendorong tumbuhnya inisiatif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga kemandirian dapat diwujudkan. Pendampingan merupakan strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat, sesuai dengan prinsip yakni membantu orang. Dalam konteks kali ini ditugaskan sebagai pendamping bukan pemecah masalah (Departemen Sosial, 2007)

Pendampingan sebagai strategi pemberdayaan dapat dilakukan melalui : Peningkatan kesadaran dan pelatihan kemampuan; mobilisasi Sumber modal. Pendamping hanya berperan untuk memfasilitasi bagaimana memecahkan masalah secara bersama-sama, mulai dari tahap mengidentifikasi permasalahan, mencari alternatif pemecahan masalah sampai pada implementasinya memastikan bahwa perubahan yang konkret terjadi dilingkungan tersebut.

Motivasi

Motivasi merupakan spirit dimana sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian, *Motivation is usually defined the initiative and direction of behavior and the study of motivation is in effect the study of course of behavior* "Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku" (Wulandari & Fahrozi, 2021)

Kepercayaan Anggota

Kepercayaan anggota Menurut Mayer (Krisdiantika Kumala Wardani, 2020) dapat diukur dengan indikator berikut : 1) Kemampuan (*Ability*), bagaimana seorang pemimpin mampu menyediakan, melayani sampai mengamankan transaksi dan gangguan pihak lain. 2) Kebaikan Hati (*Benevolence*), merupakan kemampuan anggota dalam memberikan manfaat yang saling menguntungkan antara dirinya dengan klien, penjual bukan mengejar profit maksimum semata, melainkan juga memiliki perhatian yang

besar dalam mewujudkan keinginan klien; 3) Integritas (*Integrity*), berkaitan dengan bagaimana perilaku atau kebiasaan anggota dalam menjalankan bisnisnya. Informasi yang diberikan kepada pelanggan harus sesuai fakta. Kualitas produk atau jasa yang di jual dapat dipercaya.

Work Engagement

Work engagement dideskripsikan sebagai sebuah kondisi dalam bekerjayang didalamnya terdapat unsur vigor (energi), dedikasi, dan absorpsi (Bakker, 2011) Unsur vigor ditandai dengan kehadiran energi yang besar dalam menjalankan pekerjaannya, terdapat mentalitas daya tahan tinggi, memiliki kemauan besar untuk memberikan segala daya upaya yang dimiliki, serta keteguhan dalam menyelesaikan pekerjaan sekalipun menghadapi tantangan yang menyulitkan. Sementara unsur dedikasi ditandai dengan munculnya rasa bahwa apa yang dikerjakan memiliki arti penting, merasa antusias dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menginspirasi, membawa kebanggaan dan penuh tantangan. Sedangkan absorpsi dicirikan dengan bekerja dalam kondisi konsentrasi penuh, tenggelam dalam pekerjaan atau menikmati pekerjaan, serta munculnya rasa berat dalam melepaskan diri dengan pekerjaan (Schaufeli, 2013).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lembaga psikologi dan pengembangan SDM Eksha Fit cabang Jombang yang sejumlah 118 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Accidental Sampling*. Penetapan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, didapatkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji-t dan uji-F

Uji parsial dan simultan dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan α 5%. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	17.397	1.762		9.874	.000
pendampingan	.157	.082	.287	1.915	.060
motivasi	-.016	.125	-.024	-.128	.899
kepercayaan	.401	.089	.573	4.525	.000

a. Dependent Variable: work engagement

Sumber: output SPSS, 20

Berdasarkan uji parsial menggunakan uji-t dapat terlihat nilai t hitung < t tabel variabel pendampingan (X1) yaitu $1,915 < 1,996$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,060 (<0,05)$ menunjukkan, maka disimpulkan bahwa pendampingan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap *work engagement* (Y). Nilai t hitung < t tabel motivasi (X2) menunjukkan $-0,128 < 1,996$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,899 (>0,05)$, maka disimpulkan bahwa pendampingan (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap *work engagement* (Y). Nilai t hitung > t tabel kepercayaan (X3) yaitu $4,525 > 1,996$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 (<0,05)$, maka disimpulkan bahwa kepercayaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *work engagement* (Y).

Tabel 2
Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020.341	3	340.114	34.956	.000 ^b
	Residual	690.806	71	9.730		
	Total	1711.147	74			

a. Dependent Variable: work engagement

b. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Pendampingan, Motivasi

Sumber: output SPSS, 2023

Dari uji-F diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga pendampingan, motivasi dan kepercayaan berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pendampingan terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pendampingan (X1) terhadap variabel *work engagement* (Y) anggota Lembaga psikologi Eksha Fit, menunjukkan nilai dengan tingkat signifikansi sebesar 0.060 (<0.05), maka disimpulkan bahwa pendampingan (x1) tidak berpengaruh terhadap variable Ketrikatan Kerja (Y) anggota Lembaga psikologi Eksha Fit (Y). Hasil penelitian ini relevan dengan jurnal Penelitian Khoirul Anwar (2021) dalam penelitian menyatakan bahwa pendampingan terhadap operator madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Employee Engagement*. Sedangkan perbedaannya terdapat pada X2 dan X3, subyek serta tempat penelitian. Dengan demikian bahwa pendampingan anggota Lembaga psikologi eksha fit secara intens dan tepat sangat berpengaruh terhadap *work engagement* anggota dalam melakukan tugas dimasing masing divisi.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel *work engagement* (Y) anggota Lembaga psikologi Eksha Fit (Y), menunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.899 (>0.05), maka disimpulkan bahwa pendampingan (x2) tidak berpengaruh terhadap Variabel *work engagement* (Y) anggota Lembaga psikologi Eksha Fit (Y) Menurut teori (Ridwan & Umam, 2021) mengatakan bahwa Teori motivasi mempunyai dua variabel yaitu harapan dan Insentif, adapun pengertiannya, motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan dan Insentif (*Incentive*) adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Oleh karena itu kantor pusat melalui kantor cabang perlu menciptakan lingkungan yang massif akan motivasi, baik melalui tulisan ataupun lisan secara berkala. Karena sangat berpengaruhnya variabel ini terhadap anggota lembaga

Pengaruh Kepercayaan Terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kepercayaan (X3) terhadap variabel *work engagement* (Y) anggota Lembaga psikologi Eksha Fit (Y), menunjukkan nilai dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (<0.05), Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Veronika Septi Novianingsih (2019) yang menyatakan kepercayaan juga bisa berpengaruh terhadap kepuasan anggota bedanya penelitian ini kepercayaan berpengaruh terhadap keterikatan Kerja (Y) anggota, selain variabel Y subjek dan tempat penelitian juga memiliki perbedaan. Maka disimpulkan bahwa kepercayaan (X3) berpengaruh positif terhadap terhadap Variabel *work engagement* (Y) anggota Lembaga psikologi Eksha Fit (Y)

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pendampingan, motivasi dan kepercayaan Terhadap Lembaga Psikologi Eksha Fit Kabupaten Jombang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendampingan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *work engagement*
2. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *work engagement*
3. Kepercayaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*
4. Pendampingan, motivasi, dan kepercayaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahlowalia, S., Tiwary, D., & Jha, A. 2014. *Employee engagement: A structured theoretical review*. The International Journal of Business & Management, 2(6), 309.
- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. 2018. *Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan pada karyawan pt telkom witel semarang*. Jurnal Empati, 6(4), 137–142.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018. *Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1–14.
- Andari, S. 2020. *Peran Pekerja Sosial Dalam Pendampingan Sosial*. Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial Dan Usaha Kesejahteraan Sosial, 6(2), 92–113.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. 2020. *Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan*. Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi, 1(3), 187–195.
- Arikunto, S. 2010. *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of . *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2008. *Towards a model of*. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. 2010. *Work Engagement : A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Departemen Sosial, R. I. 2007. *Pedoman pendamping pada rumah perlindungan dan trauma center*. Jakarta: Direktorat Bantuan Sosial.
- Federman, B. 2009. *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*.
- John Wiley & Sons. Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. 2017. *A review of the motivation theories in learning*. Aip Conference Proceedings, 1891(1), 20043.
- Kahn, W. A. 1990. *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Krisdiantika Kumala Wardani, N. 2020. *Pengaruh Kepercayaan, Motivasi Dan Kelompok Teman Sebaya "Peer Group" Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Warung Angkringan Di Wilayah Ponorogo Kota)*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. 2017. *Work Engagement: Evolution of the concept and a new inventory*. *Psychological Thought*, 10(2).
- Kuswati, Y. 2019. *Motivation's role in improving work effectiveness*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 281– 288.
- Lin, L., Cai, X., & Yin, J. 2021. *Effects of mentoring on Work Engagement : Work meaningfulness as a mediator*. *International Journal of Training and Development*, 25(2), 183–199.
- Megani, A. 2012. *Hubungan antara employee engagement dan kesiapan karyawan untuk berubah (Studi pada PT. X)*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. 2012. *Meningkatkan melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi*. *Jurnal Psikologi*, 3–8.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. 2019. *Model angkatan kerja generasi millennial dengan meaningful work sebagai mediator*. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34–49. 15
- Narbuko, C., & Achmadi, A. 2013. *Metodologi penelitian: memberikan bekal teoretis pada mahasiswa tentang metodologi penelitian seta diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan langkah-langkah yang benar*. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Cetakan 2. Rineka Cipta: Jakarta.

- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. 2020. *Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 577–588.
- Ridha, M. 2020. *Teori motivasi Mccllland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI*. Palapa, 8(1), 1–16.
- Ridwan, T., & Umam, A. F. 2021. *Pengaruh Media Pembelajaran Google Classroom Dalam Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa*. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(1), 37–46.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2012. *Essentials of organizational behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2011. *Organizational behavior: Global edition*. Pearson.
- Robertson-Smith, G., & Markwick, C. 2009. *Employee engagement: A review of current thinking*. Institute for Employment Studies Brighton.
- Santoso, M. V, Kerr, R. B., Hoddinott, J., Garigipati, P., Olmos, S., & Young, S. L. 2019. *Role of women's empowerment in child nutrition outcomes: A systematic review*. Advances in Nutrition, 10(6), 1138–1151.
- Schaufeli, W. B. 2013. *The measurement of Work Engagement*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. 2006. *The measurement of Work Engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701–716.
- Sugiyono, D. 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suharto, E. 2015. *Peran perlindungan sosial dalam mengatasi kemiskinan di Indonesia: Studi kasus program keluarga harapan*. Sosiohumaniora, 17(1), 21–27.
- Tjiptono, F. 2014. *Pemasaran jasa-prinsip, penerapan, dan penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umam, K. 2019. *Manajemen organisasi*. Pustaka Setia. Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Plasa multi krindo manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3).
- Wiliandari, Y. 2015. *Kepuasan kerja karyawan*. Society, 6(2), 81–95.
- Wulandari, R. P., & Fahrozi, M. H. 2021. *Politik Hukum Pengalihan Izin Pertambangan Pada Pemerintah Pusat Terhadap Kewenangan Pemerintah Daerah*. SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I, 8(1), 191–206.