

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin

Berawal dari tahun 1957, Depsos mulai membangun sebuah gedung penampungan anak panti asuhan dari wilayah Hulu sungai yang melanjutkan sekolah di Banjarmasin, kemudian gedung tersebut dipinjam oleh Yayasan Pendidikan dan Kebudayaan untuk dijadikan asrama putri “Sri Hayat”. Tahun 1962, atas perintah Mensos Rusiah Sardjono, bangunan tersebut difungsikan untuk Kursus Kejuruan Sosial Tingkat Pertama (KKSP), kemudian tahun 1966 diubah namanya menjadi Kursus Kejuruan Sosial Tingkat Menengah (KKSM).

Tahun 1977, Mensos mengubah KKSM, menjadi Kursus Tenaga Sosial (KTS) Banjarmasin yang berfungsi sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan yang berada langsung di bawah Pusdiklat Pegawai dan Tenaga Sosial Departemen Sosial RI yang setingkat eselon IV/a. Tahun 1996 berdasarkan Kepmensos No.27/HUK/1996 tanggal 15 April 1996, KTS dikembangkan menjadi Balai Diklat Pegawai dan Tenaga Sosial (BDPTS) Banjarmasin yang setingkat eselon III/a. Tahun 2000 berdasarkan keputusan Kepala Badan Kesejahteraan Sosial Nasional (BKSNN) No. 08/HUK/2000 tanggal 30 Juni 2000, BDPTS meningkan menjadi eselon II/a.

Sejalan dengan dihidupkannya kembali Depsos, tahun 2003 BDPTS Banjarmasin melalui Kemensos No.53/HUK/2003 berubah menjadi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin yang merupakan UPT Badiklit Kessos dengan tupoksi melaksanakan diklat kesejahteraan sosial bagi Tenaga Kesejahteraan Sosial (TKS) wilayah Regional IV Kalimantan yang meliputi Provinsi Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, dan Kalimantan Utara.

Dengan Visi “Terwujudnya Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bermutu Tinggi yang Berorientasi Global”, BBPPKS ditujukan untuk “Memenuhi kebutuhan latihan tenaga kesejahteraan sosial, pekerja sosial professional, penyuluh sosial dan relawan sosial agar memiliki kompetensi kerja yang dipersyaratkan dalam tugas jabatannya”. Dalam upaya pembangunan dan pengembangan SDM TKS regional Kalimantan, BBPPKS melalui Kepmensos RI No.03/HUK/2012 diperluas sebagai koordinator wilayah terhadap pelaksanaan Program Kementerian Sosial.¹

2. Visi, Misi, dan Tujuan BBPPKS Regional IV Kalimantan

a. Visi

Terwujudnya Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bermutu Tinggi yang Berorientasi Global.

¹ Kemensos, “Profil BBPPKS Regional IV Kalimantan,” *Brosur*, 2022.

b. Misi

- 1) Mengembangkan kapasitas sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan sosial secara terencana, terpadu, dan berkelanjutan.
- 2) Meningkatkan infrastruktur atau sarana prasarana pengembangan kapasitas sumber daya manusia kesejahteraan sosial berbasis teknologi dan informasi.
- 3) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial.
- 4) Meningkatkan sinergi penyelenggaraan kesejahteraan sosial di wilayah Regional Kalimantan.
- 5) Mengembangkan jejaring kerja kediklatan dengan multi pelaku baik secara regional, nasional, internasional, maupun global.²

c. Tujuan

Memenuhi kebutuhan latihan tenaga kesejahteraan sosial, pekerja sosial professional, penyuluh sosial dan relawan sosial agar memiliki kompetensi kerja yang dipersyaratkan dalam tugas jabatannya.³

3. Pelayanan Kediklatan dan Non Kediklatan

a. Pelayanan kediklatan

Diklat Kesejahteraan Sosial

- 1) Diklat Perlindungan Anak
- 2) Diklat Manajemen Lembaga Kesejahteraan Sosial

² Kemensos.

³ Kemensos.

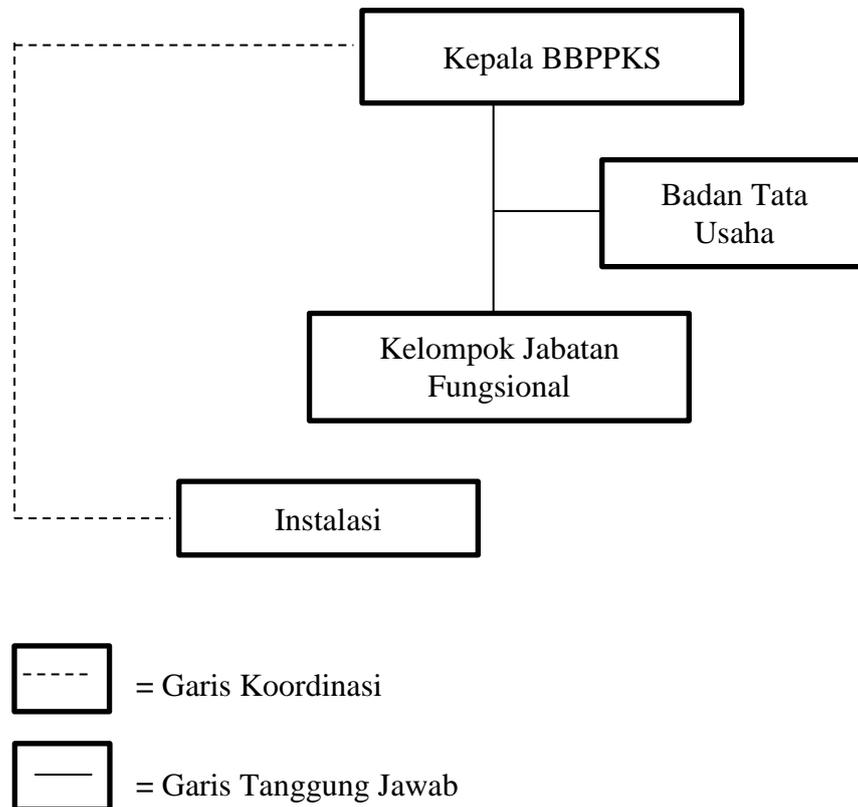
- 3) Diklat Konselor Adiksi
- 4) Diklat *Day Care* dan *Home Care* Lansia
- 5) Diklat Peksos Pendamping Korban Napza
- 6) Diklat Sistem Pelayanan Panti Pemerintah
- 7) Diklat Sistem Pelayanan Panti Swasta
- 8) Diklat Pendamping Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga
- 9) Diklat Pemberdayaan Komunitas Adat Terpencil
- 10) Diklat Penguatan Kearifan Lokal Wilayah Perbatasan
- 11) Diklat Pemberdayaan Komunitas Daerah Aliran Sungai
- 12) Diklat Pemberdayaan Komunitas Kawasan Tambang
- 13) Diklat Pendampingan Kube Perkotaan
- 14) Diklat Pendampingan Kube Perdesaan
- 15) Diklat Pendamping Program Keluarga Harapan
- 16) Diklat Pendamping Perempuan Korban Tindak Kekerasan
- 17) Diklat Pendamping Sosial Bagi TKSM
- 18) Diklat P2K2/FDS (Pertemuan Peningkatan Kesejahteraan Keluarga
/ *Family Development Session*)
- 19) Diklat Sertifikasi Jabatan Fungsional Peksos Tingkat Terampil
- 20) Diklat Sertifikasi Jabatan Fungsional Peksos Tingkat Ahli
- 21) Diklat Pelatihan Dasar Pekerjaan Sosial
- 22) Diklat Analisis Kebijakan Kesejahteraan Sosial
- 23) Diklat Manajemen Pembangunan Kesejahteraan Sosial

- 24) Diklat Manajemen Pelayanan Terpadu Gerakan Masyarakat Sejahtera
 - 25) Diklat Supervisi Pekerjaan Sosial
 - 26) Diklat Pencegahan dan Penangan Stunting Bagi SDM PKH
 - 27) Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat Bagi KPM Program PKH
- b. Pelayanan Non Kediklatan
- 1) Bimbingan Teknis Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial
 - 2) Penyusunan Modul dan Kurikulum Diklat
 - 3) Asistensi dan Advokat Penyusunan Program Kegiatan dan Anggaran
 - 4) Analisis Kebutuhan Diklat (*Training Needs Assesment*)
 - 5) Pengkajian
 - 6) Pendampingan Pelayanan Terpadu Gerakan Masyarakat Peduli Kabupaten / Kota Sejahtera (Pandu Gempita)
 - 7) Asistensi Pelaksanaan Capacity Building/outbound
 - 8) Pusat Tanggap Darurat / Tim Reaksi Cepat
 - 9) Pengembangan Profesi dan Pusat Penjamin Mutu Layanan Kesejahteraan Sosial (Sekretariat LPSP dan BALKS)
 - 10) Laboratorium Pekerjaan Sosial
 - 11) Sentra Layanan Sosial.⁴

⁴ Kemensos.

4. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Bagan 4. 1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja



B. Hasil Uji Instrumen

Sebelum mengumpulkan data dari responden yang sebenarnya, peneliti melakukan uji coba instrumen dengan kriteria responden mereka yang sedang bekerja di instansi pemerintahan, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Dari uji instrumen yang dilakukan peneliti mendapat 32 orang sebagai responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode yang dipakai untuk menilai apakah setiap pernyataan atau pertanyaan dalam angket penelitian dapat dianggap valid atau tidak. Setelah melakukan uji coba terhadap skala motivasi kerja dan *work engagement* dengan melibatkan 32 responden, peneliti mengevaluasi validitas item-item tersebut menggunakan teknik korelasi *product moment*. Uji ini membandingkan antara *r* hitung dengan *r* tabel. Adapun cara menentukan besar nilai *r* tabel yaitu $df = N - 2$ dengan tarif signifikan 5% dan taraf kevalidan 95%. Sehingga pada penelitian ini nilai *r* tabel $df = 32 - 2 = 30$ dan diperoleh hasil yaitu *r* tabel = 0,361. Uji validitas menggunakan program *IBM SPSS 26*. Jika nilai koefisien korelasi yang dihitung (*r* hitung) lebih besar dari nilai korelasi tabel (*r* tabel), maka instrumen penelitian dianggap valid. Sebaliknya, jika *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel, instrumen tersebut dianggap tidak valid.⁵

a. Skala Motivasi Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas penelitian untuk variabel motivasi kerja.

TABEL 4. 1 *BLUE PRINT* SKALA MOTIVASI KERJA SETELAH *TRY OUT*

Aspek	Item		Jumlah
	Valid	Tidak valid	
Faktor <i>Hygiene</i>			
1. Kebijakan dan administrasi (<i>Company policy</i>)	1,2,13	-	3
2. Hubungan Interpersonal (<i>Interpersonal relationships</i>)	3,4,14,15	-	4
3. Keamanan (<i>Work security</i>)	5,6,16	-	3
4. Upah (<i>Salary</i>)	7,8,17	-	3
5. Kondisi kerja (<i>Working conditions</i>)	9,10,18,19	-	4

⁵ Nilda Miftahul Janna and Herianto, "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS," *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 2021, 1–12.

LANJUTAN TABEL 4.1

Aspek	Item		Jumlah
	Valid	Tidak Valid	
6. Pengawasan (<i>Supervision</i>)	11,12,20	-	3
Faktor Motivator			
1. Prestasi (<i>Achievement</i>)	33	21,22	3
2. Kemajuan (<i>Advancement</i>)	24,34	23	3
3. Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work itself</i>)	25,26,35, 36	-	4
4. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	27,28,37, 38	-	4
5. Pengakuan (<i>Recognition</i>)	29,30,39	-	3
6. Pertumbuhan (<i>Growth</i>)	31,32,40	-	3
Total	37	3	40

Berdasarkan tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa setelah melakukan uji validitas terhadap variabel motivasi kerja, terdapat 37 item yang dinyatakan valid dan 3 item yang harus dihilangkan.

b. Skala Work Engagement

Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel *work engagement*.

TABEL 4. 2 *BLUE PRINT* SKALA *WORK ENGAGEMENT* SETELAH *TRY OUT*

Aspek	Item		Jumlah
	Valid	Tidak valid	
Semangat (<i>Vigor</i>)	1,4,7	-	3
Dedikasi (<i>Dedication</i>)	2,5,8	-	3
Penyerapan (<i>Absroption</i>)	3,6,9	-	3
Total	9	-	9

Dari tabel 4.2, dapat dilihat bahwa setelah dilakukan *try out* atau uji validitas pada variabel *work engagement*, terdapat 9 item yang terbukti valid dan tidak ada item yang harus dihilangkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam mengukur suatu variabel dapat diandalkan atau konsisten. Penting untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan dapat dipercaya atau tetap konsisten dalam pengukuran berulang kali. Sebuah alat ukur dianggap reliabel jika mampu menghasilkan hasil yang serupa ketika diukur secara berulang. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap reliabel, begitu pula sebaliknya.⁶

TABEL 4. 3 UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Motivasi kerja	0,955	37	Reliabel
<i>Work engagement</i>	0,917	9	Reliabel

Dari tabel 4.3, Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,955 dari 37 item pernyataan, sedangkan variabel *work engagement* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,917 dari 9 item pernyataan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dianggap reliabel dan dapat dipertimbangkan untuk pengumpulan data penelitian.

⁶ Janna and Herianto, 8.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

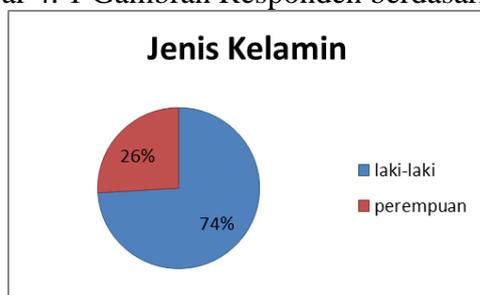
1. Gambaran Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa karakteristik dari responden yang merupakan pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Studi ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan masa kerja.

a. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin.

Gambar 4. 1 Gambran Responden berdasarkan Jenis Kelamin

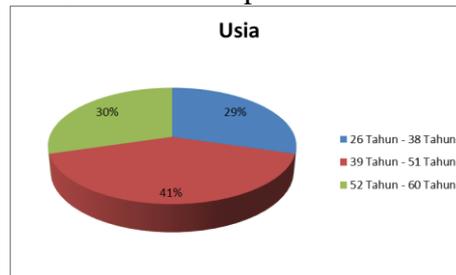


Berdasarkan diagram lingkaran yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria. Sebanyak 20 orang atau 74% dari total pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin adalah laki-laki, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan tercatat sebanyak 7 orang atau 26%.

b. Gambaran Responden berdasarkan Usia

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan usia.

Gambar 4. 2 Gambaran Responden berdasarkan Usia

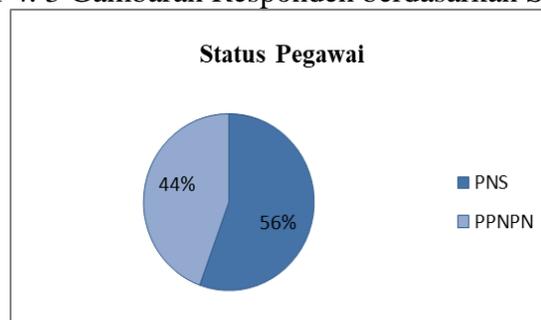


Berdasarkan diagram lingkaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Banjarmasin dapat dibagi menjadi tiga rentang usia. Mayoritas responden berada pada rentang usia 39 tahun hingga 51 tahun, dengan jumlah sebanyak 11 orang atau 41%. Selain itu, terdapat 8 orang atau 29% yang berusia antara 26 tahun hingga 38 tahun, dan 8 orang atau 30% berusia antara 52 tahun hingga 60 tahun.

c. Gambaran Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Diagram ini menunjukkan bagaimana responden didistribusikan berdasarkan status kepegawaian.

Gambar 4. 3 Gambaran Responden berdasarkan Status Kepegawaian

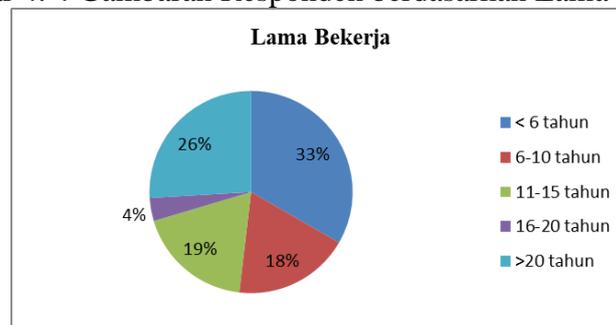


Berdasarkan diagram lingkaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Banjarmasin, terdapat 15 orang yang memiliki status sebagai PNS dan 12 orang lainnya memiliki status sebagai PPNPN.

d. Gambaran Responden berdasarkan Lama Bekerja

Diagram ini menampilkan distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja.

Gambar 4. 4 Gambaran Responden berdasarkan Lama Bekerja



Berdasarkan diagram lingkaran di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dari Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin didistribusikan berdasarkan rentang lama bekerja sebagai berikut: < 6 tahun, 9 orang (26%); 6-10 tahun, 5 orang (18%); 11-15 tahun, 5 orang (19%); 16-20 tahun, 1 orang (4%); dan > 20 tahun, 7 orang (26%).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan uji tersebut apabila nilai *Asymp Sig.* > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal, begitu pula sebaliknya.⁷

TABEL 4. 4 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18277359
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.073
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan nilai *Asymp. Sig.* yang tercatat dalam tabel 4.4, yaitu 0,200 dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan distribusi normal.

b. Uji Outlier

Outlier adalah kasus atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi.⁸

⁷ Sarjono Haryadi, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, 64.

⁸ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*, 87.

TABEL 4. 5 UJI OUTLIER

No.	Z Motivasi Kerja	Z Work Engagement
1.	.18174	.14365
2.	-.82854	-.68749
3.	.90338	-.68749
4.	-.97287	-.68749
5.	-1.26152	-.96453
6.	-.97287	-.68749
7.	-1.11720	-.68749
8.	-.32340	-.96453
9.	1.33636	1.80593
10.	.75905	.14365
11.	-.46773	-.68749
12.	-.97287	-.96453
13.	1.33636	1.25184
14.	-1.40585	-.68749
15.	1.33636	1.80593
16.	.32607	1.52889
17.	1.33636	.97479
18.	-.46773	-.96453
19.	-.17907	.14365
20.	-1.04503	-.68749
21.	-.32340	-.41044
22.	1.62501	-.41044
23.	-1.11720	1.80593
24.	-.03475	-.68749
25.	-.17907	.42070
26.	1.04771	-.68749
27.	1.48069	1.52889

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tidak ada hasil nilai zscore $> 2,5$ sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada data outlier dan dapat digunakan untuk penelitian.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah hubungan antara dua variabel dapat dijelaskan secara linear atau tidak. Artinya, jika terjadi peningkatan atau penurunan dalam satu variabel, apakah hal ini diikuti

dengan peningkatan atau penurunan yang sebanding dalam variabel lainnya.⁹

TABEL 4. 6 UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	328.324	17	19.313	16.687	.000
		Linearity	214.864	1	214.864	185.642	.000
		Deviation from Linearity	113.460	16	7.091	6.127	.005
	Within Groups		10.417	9	1.157		
	Total		338.741	26			

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk hubungan linear antara variabel *work engagement* dan motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut.

3. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang obyek penelitian sesuai dengan data yang ada, tanpa melakukan analisis atau menyimpulkan untuk populasi umum.¹⁰ Untuk mengetahui intensitas atau tingkat kedua variabel, lebih dulu haruslah mengetahui nilai mean dan standar deviasinya. langkah pertama adalah mengetahui nilai rata-rata dan deviasi standarnya. *IBM SPSS 26* juga digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dan untuk mengetahui tingkat kedua variabel tersebut, dapat menggunakan rumus berikut:

⁹ Sarjono Haryadi, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, 74.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 147.

TABEL 4. 7 RUMUS KATEGORISASI RESPONDEN

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD$

Keterangan :

X_{min} : nilai minimum data

X_{max} : nilai maksimal data

$$M = \text{mean} = \frac{X_{max} + X_{min}}{2}$$

$$\text{Range} = X_{max} - X_{min}$$

$$SD \text{ (standar deviasi)} = \frac{\text{Range}}{6}$$

a. Kategorisasi berdasarkan Skala Motivasi Kerja

Diketahui:

$$X_{min} = 37$$

$$X_{max} = 148$$

$$\text{Range} = X_{max} - X_{min} = 111$$

$$\text{Mean} = \frac{X_{max} + X_{min}}{2} = 92,5$$

$$SD = \frac{111}{6} = 18,5$$

TABEL 4. 8 KRITERIA KATEGORISASI SKALA MOTIVASI KERJA

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 92,5 - 18,5 = 74$ $X < 74$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $92,5 - 18,5 \leq X < 92,5 + 18,5$ $74 \leq X < 111$
Tinggi	$M + 1SD$ $92,5 + 18,5 \leq X$ $111 \leq X$

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh hasil kategorisasi data variabel motivasi kerja sebagai berikut:

TABEL 4. 9 DATA DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN SKALA MOTIVASI KERJA

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

Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Sebanyak 22 orang atau 81,5% dari total pegawai menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan 5 orang lainnya atau 18,5% menunjukkan tingkat motivasi kerja yang sedang.

b. Kategorisasi Berdasarkan Skala *Work Engagement*

Diketahui:

$$X_{\min} = 9$$

$$X_{\max} = 36$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 27$$

$$\text{Mean} = \frac{X_{\max} + X_{\min}}{2} = 22,5$$

$$\text{SD} = \frac{27}{6} = 4,5$$

TABEL 4. 10 KRITERIA KATEGORISASI SKALA *WORK ENGAGEMENT*

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 22,5 - 4,5 = 18$ $X < 18$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $22,5 - 4,5 \leq X < 22,5 + 4,5$ $18 \leq X < 27$
Tinggi	$M + 1SD$ $22,5 + 4,5 \leq X$ $27 \leq X$

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil kategorisasi data variabel *work engagement* sebagai berikut:

TABEL 4. 11 DATA DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN SKALA *WORK ENGAGEMENT*

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

Dari tabel 4.11 diketahui tingkat *work engagement* Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin adalah kategori sedang sebanyak 4 orang (14,8%) dan tinggi sebanyak 23 orang (85,2%).

4. Uji Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho : Tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dan *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin.

Ha : Adanya hubungan antara motivasi kerja dan *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin.

Metode uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *pearson product moment*, yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan *work engagement*. Hasil dari uji ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi (Sig.) *2-tailed*. nilai Sig. < 0,05, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut begitu pula sebaliknya.¹¹

TABEL 4. 12 Uji Korelasi *PEARSON PRODUCT MOMENT*

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

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

Dari tabel 4.12, terdapat koefisien korelasi Pearson antara motivasi kerja dan *work engagement* sebesar 0,796 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05, yang mengindikasikan adanya korelasi antara motivasi kerja dan *work engagement*. Untuk menilai tingkat hubungan

¹¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 228.

antara kedua variabel ini, dapat menggunakan tabel kekuatan korelasi, seperti yang ditunjukkan berikut ini.¹²

TABEL 4. 13 INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi		
No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0.00-0.199	Sangat Rendah
2.	0.20-0.399	Rendah
3.	0.40-0.599	Sedang
4.	0.60-0.799	Kuat
5.	0.80-1.000	Sangat Kuat

Dari tabel 4.13, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,796 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan *work engagement*, karena berada dalam rentang nilai koefisien 0,60 hingga 0,799. Hasil ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerjanya, dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, semakin rendah pula tingkat keterlibatan kerjanya.

5. Perhitungan Aspek Pembentuk Utama

a. Aspek Motivasi Kerja

Faktor utama yang membentuk variabel motivasi kerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator, masing-masing terdiri dari enam aspek. Untuk menilai kontribusi dari setiap aspek, langkahnya adalah membagi skor total dari masing-masing aspek dengan skor total keseluruhan dari variabel motivasi kerja.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 184.

Faktor *Hygiene*:

1. Kebijakan dan administrasi : $\frac{281}{3661} \times 100 = 0,08 = 0,08 = 8\%$
2. Hubungan interpersonal : $\frac{375}{3361} \times 100 = 11\% = 0,11 = 11\%$
3. Keamanan : $\frac{266}{3361} \times 100 = 8\% = 0,79 = 8\%$
4. Upah : $\frac{273}{3361} \times 100 = 0,08 = 8\%$
5. Kondisi kerja : $\frac{376}{3361} \times 100 = 0,11 = 11\%$
6. Pengawasan : $\frac{276}{3361} \times 100 = 0,08 = 8\%$

Faktor Motivator

1. Prestasi : $\frac{88}{3361} \times 100 = 0,026 = 3\%$
2. Kemajuan : $\frac{177}{3361} \times 100 = 0,05 = 5\%$
3. Pekerjaan itu sendiri : $\frac{363}{3361} \times 100 = 0,108 = 11\%$
4. Tanggung jawab : $\frac{355}{3361} \times 100 = 0,105 = 11\%$
5. Pengakuan : $\frac{261}{3361} \times 100 = 0,077 = 8\%$
6. Pertumbuhan : $\frac{270}{3361} \times 100 = 0,08 = 8\%$

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, aspek pembentuk variabel motivasi kerja pada faktor *hygiene* adalah kebijakan dan administrasi 8%, hubungan interpersonal 11%, keamanan 8%, upah 8%, kondisi kerja 11% , dan pengawasan 8%. Adapun aspek pembentuk motivasi kerja pada faktor motivator adalah prestasi 3%, kemajuan 5%, pekerjaan itu sendiri 11%, tanggung jawab 11%, pengakuan 8%, dan pertumbuhan 8%.

b. Aspek *Work Engagement*

Variabel *work engagement* memiliki tiga aspek utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Untuk melihat kontribusi dari masing-masing aspek, langkahnya adalah membagi skor total dari setiap aspek dengan skor total keseluruhan dari variabel *work engagement*.

1. Semangat (*vigor*) : $\frac{259}{796} \times 100 = 0,325 = 33\%$
2. Dedikasi (*dedication*) : $\frac{271}{796} \times 100 = 0,34 = 34\%$
3. Penyerapan (*absorption*) : $\frac{266}{796} \times 100 = 0,33 = 33\%$

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, aspek yang paling dominan membentuk *work engagement* adalah dedikasi yaitu dengan persentase sebesar 34%. Adapun variabel lain semangat 33% dan penyerapan 33%.

D. Pembahasan

Secara mendasar, manusia melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhannya dengan dorongan baik dari dalam maupun luar dirinya. Dorongan ini dikenal sebagai motivasi, yang merupakan stimulan atau faktor yang mendorong individu untuk bertindak.¹³ Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan seberapa besar kekuatan, arah, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai tujuan.¹⁴

¹³ Yakup Y, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal* 1, no. 3 (2017): 273–90, <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>. 290

¹⁴ Robbins, Stephen P. & Judge, *Organizational Behavior*, 202.

Motivasi kerja penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi karena dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pribadi setiap pegawai. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mudah menyerah jika gagal.¹⁵ Motivasi kerja dapat berubah akibat interaksi antara tenaga kerja dan lingkungan kerja. Jika motivasi kerja rendah, kinerja cenderung menurun meskipun kemampuan ada dan baik. Sebaliknya, jika motivasi kerja tinggi tetapi tidak ada atau terbatas kesempatan untuk menggunakan kemampuan tersebut, kinerja juga dapat mengalami penurunan.¹⁶ Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi.

Bakker dan Leiter menyatakan bahwa *work engagement* adalah sikap positif yang tercermin dalam kepuasan terhadap pekerjaan dan dianggap dapat mengurangi kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Esensi dari *work engagement* adalah kesediaan untuk sepenuhnya mendedikasikan diri secara psikologis dalam bekerja. Pegawai yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan cinta terhadap pekerjaan mereka, ketekunan dalam menghadapi tantangan, dan keteguhan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan. Mereka cenderung lebih produktif, memiliki motivasi kerja yang tinggi, adaptif terhadap perubahan, dan responsif terhadap hal-hal baru.¹⁷

¹⁵ Budi Prabowo et al., "Motivasi Kerja Berpengaruh Pada Dimensi Kepuasan Kerja," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 15689–700. 15700

¹⁶ Minto Waluyo, *Psikologi Industri* (Jakarta: Akademia Permata, 2013), 63-64.

¹⁷ Della Belinda et al., "Work Engagement Pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer," *PHILANTHROPY: Journal of Psychology* 5, no. 2 (2021): 329, <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4156>.

Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti halnya motivasi kerja, kepuasan kerja, peraturan-peraturan dalam instansi, serta adanya keadilan dan kelayakan dalam sebuah instansi perusahaan. Scaufeli dan Bakker juga menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja seorang pegawai diantaranya yaitu *personal resources* (sumber daya pribadi), *job resources* (sumber daya kerja), dan *job demands* (tuntutan pekerjaan).¹⁸ Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan *work engagement* merupakan hal yang penting dalam dunia pekerjaan. Motivasi sangat penting bagi pegawai. Tanpa motivasi kerja, individu tidak akan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan mereka.¹⁹

Menjawab rumusan masalah pertama yaitu ingin mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan aspek dari motivasi kerja pada pendapat Herzberg yang peneliti modifikasi dari Media Sabda Alam dan menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak ada dalam kategori rendah, kategori sedang sebanyak 5 orang (18,5%) dan tinggi sebanyak 22 orang (81,5%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

¹⁸ Bakker and Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 2-5.

¹⁹ Mutiara Mirah Yunita, "Gambaran Motivasi Kerja Dan Work Engagement Ditinjau Dari Urutan Kelahiran Karyawan," *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET* 10, no. 01 (2019): 36–44, <https://doi.org/10.35814/mindset.v10i01.737>.

tingkat motivasi kerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin didominasi oleh kategori tinggi.

Sejalan dengan Fenina Silvia Parhusip dan Sri Oktri Hastuti penelitian dimana pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sebesar 89,4% sebanyak 42 orang. Sedangkan yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik 10,6% sebanyak 5 orang.²⁰ Pegawai yang merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya maka akan peduli, merasa memiliki serta mengabdikan dirinya kepada organisasi tempatnya bekerja guna meningkatkan performa organisasi atau instansi tempat ia bekerja.²¹

Berdasarkan aspek pembentuk utama motivasi kerja melalui perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa aspek yang berkontribusi paling besar adalah aspek hubungan interpersonal sebesar 11%, kondisi kerja sebesar 11%, pekerjaan itu sendiri 0,108 atau 11%, dan tanggung jawab sebesar 0,105%. Hal ini menunjukkan bahwa hal-hal yang mendorong motivasi kerja pegawai yaitu karena hubungan interpersonal dan kondisi kerja yang baik serta pekerjaan itu sendiri dan adanya rasa tanggung jawab pegawai kepada instansinya. Penelitian Siregar, dkk menyatakan faktor relasi antar pegawai yang baik dapat membantu pegawai termotivasi bekerja dengan baik dikarenakan jika lingkungan kerja tidak kondusif maka dapat mempengaruhi

²⁰ Fenina Silvia Parhusip and Sri Oktri Hastuti, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Charitas Hospital Kenten," *Action Research Literate* 8, no. 1 (2024): 33–41.

²¹ Musa Hubeis Windy Putri Arianti and Herien Puspitawati, "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Perwiratama Group," *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan* 13, no. 1 (2020): 105–121.

kinerja karyawan.²² Selain itu dengan adanya rasa tanggung jawab dan bekerja karena pekerjaan itu sendiri yang termasuk dalam faktor intrinsik ini, dapat membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang memungkinkan melakukan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.²³

Frederick Herzberg yang mengatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam individu maupun dari luar menjadi daya dorong yang timbul dalam diri masing-masing individu. Herzberg juga menyatakan bahwa motivasi kerja ditekankan di masa yang akan datang, perlu fokus pada faktor motivator untuk menggerakkan minat, tetapi penting juga untuk tidak mengabaikan faktor *hygiene* karena kepuasan yang dihasilkan dari faktor motivator hanya dapat dicapai setelah kebutuhan dasar melalui faktor kebersihan terpenuhi dengan baik.²⁴

Dalam islam Allah swt berfirman dalam Q.S. al-Ahzab ayat 31:

وَمَنْ يَّقْنُتْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا

رِزْقًا كَرِيمًا

Artinya: “Siapa di antara kamu (istri-istri Nabi) yang tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan amal saleh, niscaya Kami anugerahkan kepadanya pahala dua kali lipat dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”.

²² Servina Siregar, Sjahril Effendy, and Syafruddin Ritonga, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat,” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 3 (2022): 1971–1802, <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>.

²³ Siregar and Halwi, “Ayat-Ayat Al-Qur’an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam”, 83.

²⁴ Winantris Fajrian, “Studi Deskriptif Faktor-Faktor Motivasi Yang Memengaruhi Preferensi Pekerjaan Warga Usia Remaja Kampung Pasir Angling Desa Auntejaya-Lembang,” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 9 (2018): 799–803.

Makna dari pandangan ini adalah pegawai yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan kinerjanya dan menyelesaikan pekerjaannya lebih tekun, serta bersungguh-sungguh. Di samping itu ia memiliki keinginan untuk dapat mencapai hasil yang sebenarnya bukan sekedar pujian atau imbalan yang diharapkan. Dorongan intrinsik ini pada umumnya juga akan bertahan lebih lama pada pekerjaannya.²⁵

Menjawab rumusan masalah kedua yaitu ingin mengetahui tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan aspek dari motivasi kerja pada pendapat Schaufeli, Bakker, & Salanova yang peneliti modifikasi dari Dian Juliari Bantam dan menunjukkan hasil bahwa variabel *work engagement* tidak ada dalam kategori rendah, kategori sedang sebanyak 4 orang atau 14,8% dan tinggi sebanyak 23 orang atau 85,2%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin juga didominasi oleh kategori tinggi. Sejalan dengan penelitian Prieska Wijaya dan Triana Noor Edwina D,S. yang menyatakan bahwa terdapat 62 responden (60,2%) yang berada pada kategori tinggi untuk variabel *work engagement*.²⁶

Work engagement yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan psikologis pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Mereka cenderung memiliki komitmen yang kuat, antusiasme

²⁵ Siregar and Halwi, "Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam", 83.

²⁶ Prieska Wijaya and Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto, "Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan," *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 10, no. 3 (2021): 266, <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>.

tinggi, dan semangat yang besar dalam menjalankan tugas-tugas mereka.²⁷ *Work engagement* timbul karena karyawan merasa lebih percaya diri, kuat, dan optimis dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Mereka juga merasakan kepuasan dan kesenangan dalam pekerjaan mereka tanpa merasa tertekan atau terpaksa. *Work engagement* tidak hanya berdampak positif pada pegawai tetapi juga pada organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan mereka akan meningkat, yang akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi atau instansi tersebut.²⁸

Berdasarkan aspek pembentuk utama *work engagement* melalui perhitungan sumbangan efektif menunjukkan aspek yang berkontribusi paling besar adalah aspek *dedication* atau dedikasi sebesar 34%, diikuti oleh aspek *vigor* atau semangat sebesar 33%, aspek *absorption* atau penyerapan sebesar 33%. Hal ini sejalan dengan hasil studi pendahuluan dimana pegawai tetap melibatkan diri dalam menjalankan tugas telah yang diberikan ketika perubahan kebijakan dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterlibatan dan mendedikasikan dirinya terhadap instansi tempat ia bekerja. Sejalan dengan penelitian Iwan Sukoco, dkk dimana pada pegawai generasi milenial PT. X, dimensi *dedication* memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan kedua dimensi lainnya. Hal ini berarti keadaan pikiran yang dirasakan dan dilibatkan karyawan selama bekerja adalah mereka

²⁷ Ari Tyas and Ine Rizki, "Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja Dilihat Dari Lingkungan Kerja Dan Teamwork," *Forum Ilmiah* 18, no. 4 (2022): 85–93.

²⁸ Belinda et al., "Work Engagement Pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer", 329.

merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan merupakan pekerjaan mulia dan merasa berjasa ketika melakukannya, menginspirasi diri, bangga dan merasa tertantang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.²⁹

Dalam islam, Allah swt berfirman dalam Q.S. al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Ayat ini menerangkan bahwa seorang pekerja yang mencari rezeki dengan halal akan memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa antusias yang tinggi dalam menjalani dan menyelesaikan pekerjaannya meskipun penuh dengan tantangan.³⁰

Masalah penelitian terakhir dalam studi ini adalah untuk melihat keterkaitan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja di kalangan pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin. Penelitian ini menghipotesiskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil uji korelasi menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H_a). Temuan ini mengisyaratkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja di kalangan pegawai tersebut. Koefisien korelasi yang dicatat adalah $r = 0,796$,

²⁹ Iwan Sakuco, dian nur Fu'adah, and Zaenal Muttaqin, “Work Engangement of Millenial Generation Employees,” *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5, no. 3 (2020): 263–281.

³⁰ Aji, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Di Pt. X”, 6.

menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja di Balai tersebut. Hasil ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Zainiah dkk, yang juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan motivasi kerja.³¹

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* menekankan pentingnya untuk memperhatikan motivasi dalam membangun hubungan yang kuat antara pegawai dan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.³² Sejalan dengan penelitian Hirma, dkk yang menyatakan bahwa *work engagement* pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini juga mengungkapkan bahwa *work engagement* yang semakin baik akan memberikan dampak positif dan nyata terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.³³

³¹ Putri Yaqin Zainiah, Moh Thamrin, and Toni Herlambang, "Pengaruh Workaholic Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso," *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting* 5, no. 2 (2024): 540–552.

³² Fitriana Nurochmatul Hidayah, Dewie Tri, and Wijayati Wardoyo, "Pengaruh Work Motivation Dan Digital Culture Terhadap Work Productivity Melalui Work Engagement," *Jurnal Ilmu Manajemen* 12, no. 1 (2021): 43–58.

³³ Said Hirma, Asmu, Mukhlis, and Musnadi, "The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement," *International Journal of Business Management and Economic Review* 4, no. 04 (2021): 45–53, <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.140>.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berusaha maksimal dalam menjalankan penelitian ini sesuai dengan prosedur ilmiah yang telah ditetapkan, namun peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Jumlah responden yang tergolong sedikit karena adanya mutasi pegawai ke instansi lain dan pegawai yang memasuki masa pensiun saat penelitian dilakukan.
2. Pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden kadang-kadang tidak mencerminkan pendapat yang sesuai atau sebenarnya dari responden tersebut.