

## **PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN RRI MANADO**

**Junieta Rachel Putri Tjia**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : [20101023@unima.ac.id](mailto:20101023@unima.ac.id)

**Jofie H. Mandang**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : [jofiemandang@unima.ac.id](mailto:jofiemandang@unima.ac.id)

**Theophany D. Kumaat**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : [td.kumaat@unima.ac.id](mailto:td.kumaat@unima.ac.id)

**Abstrak:** *Work Engagement* atau keterlibatan kerja menjadi hal penting bagi seorang karyawan dimana itu akan menjadi dorongan bagi mereka untuk memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan RRI Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RRI Manado yang terdiri dari 71 karyawan dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini berdasarkan dari analisis data regresi linear dan terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut dimana  $0.000 < 0.05$  dan nilai R (korelasi) 0.658 dan nilai koefisien regresi 0.603. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RRI Manado.

**Kata Kunci :** *Work Engagement*, Kinerja Karyawan, RRI Manado

**Abstract:** *Work Engagement* or work involvement is important for an employee where it will be an encouragement for them to have good performance in the company. The aim of this research is to find out and get an overview of the influence of work engagement on the performance of RRI Manado employees. This research uses quantitative methods. The population in this study were RRI Manado employees consisting of 71 employees using a saturated sampling method where all members of the population were sampled. The results of this research are based on linear regression data analysis and there is a significant influence of these two variables where  $0.000 < 0.05$  and the R (correlation) value is 0.658 and the regression coefficient value is 0.603. It can be concluded that the *Work Engagement* variable influences RRI Manado Employee Performance.

**Keywords:** *Work Engagement*, Employee Performance, RRI Manado.

## PENDAHULUAN

Setiap pimpinan perusahaan pasti menginginkan kesuksesan dalam berbisnis dengan biaya dan kualitas yang baik, serta menginginkan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan yang berorientasi pada masa depan harus mempertimbangkan karyawannya terhadap *work engagement* yang dimiliki karyawan tersebut. Di era sekarang ini setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki "*work engagement*" serta proaktif dan memiliki komitmen untuk bekerja, agar supaya perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat.

Karyawan tidak akan mudah terpengaruh dengan kondisi yang ada lingkungannya saat ia merasa terlibat dan menyatu dengan pekerjaannya. Namun, saat karyawan merasa tidak memiliki *work engagement* (komitmen terhadap pekerjaannya), maka itu menjadi kebutuhan hidupnya yang harus dipenuhi. Bakker dkk menjelaskan dampak yang sama dari *work engagement* yaitu rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (Ikhrima, 2017) juga. Dengan adanya *work engagement* yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku yang negatif saat sedang bekerja. Pada tahun 2013, hanya ada 13% karyawan yang ada di 142 negara termasuk di Indonesia yang merasa *engaged* dalam pekerjaan mereka.

*Work engagement* ini mengacu pada kondisi kognisi serta semangat yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja serta memiliki komitmen dan antusias yang tinggi. Menurut survey dari CEO global, perusahaan sering menghadapi lima tantangan saat merekrut (Qodariah, 2019). Salah satu lima tantangannya adalah meningkatkan kemampuan setiap karyawan dalam mengelola pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan konsultan bisnis manajemen internasional mengembangkan konsep *work engagement* dan alat survey yang unik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa penelitian yang dilakukan, peneliti

menemukan bahwa rata-rata pekerjaan memiliki kurang lebih 20% *work engagement* serta 20% tidak memiliki dan sisanya berada di tengah (sedang) atau 60% (Attridge, 2009).

*Work engagement* adalah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang terlibat penuh dan memiliki semangat untuk bekerja yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang (Mujiarsih., et, al, 2012). *Work engagement* didefinisikan sebagai karakteristik yang positif, memuaskan, penuh dengan semangat saat bekerja, dan memberikan dedikasi serta karyawan yang terlibat akan merasa antusias dengan pekerjaannya (De Simone et al. 2021). *Work engagement* karyawan bekerja dan mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif, dan emosional pada waktu bekerja (Riania & Nisa, 2022).

Dalam suatu pekerjaan, perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut. Dalam dunia kerja, kinerja yang baik sangat diinginkan guna untuk memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sudah sesuai dengan standar dan kualitas maupun kuantitas karyawan. Tanpa kinerja yang baik dari karyawan, akan terasa sulit untuk mencapai tujuan keberhasilan. Kinerja yang baik adalah syarat yang diinginkan dalam dunia pekerjaan. Seorang karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sudah memenuhi standar baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Gallup tahun 2017 melakukan sebuah penelitian mengenai tingkat *work engagement* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di 155 negara. Dari masing-masing negara, yang diteliti berjumlah 1000 orang dengan rentan usia 23-65 tahun. Hasil tersebut menunjukkan tingkat *work engagement* karyawan masih sangat rendah. Laporan tersebut menunjukkan bahwa 85% pekerja di seluruh dunia merasa tidak terlibat dengan pekerjaan mereka sementara itu hanya 19% karyawan yang ada di Asia Tenggara yang

merasa terlibat dengan pekerjaannya (Zhou et al., 2020). Hasil yang sama menunjukkan bahwa 76% karyawan di Indonesia merasa tidak terlibat dengan pekerjaannya. Indonesia juga menjadi negara dengan jumlah pengangguran terbanyak dibandingkan dengan negara-negara yang ada di Asia Tenggara lainnya.

Pada bulan Mei 2014, Kantor Statistik Nasional menunjukkan tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia sebanyak 7,2 juta. Ketidaksiharian pekerjaan dengan latar belakang yang ada pada akhirnya membuat 54% karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki. Tanpa disadari, hal itu berdampak besar bagi turunnya produktivitas kinerja hingga peluang untuk jenjang karir semakin kecil. Faktanya, 60% karyawan mengaku tidak memiliki jenjang karir di tempat mereka bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Morgan Redwood di Inggris menemukan bahwa perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki keseimbangan yang baik diantara karyawannya akan memperoleh 20% lebih besar daripada perusahaan yang tidak mendorong karyawannya untuk keseimbangan yang baik.

Penelitian yang dilakukan dari *American Psychological Association* memperlihatkan bahwa karyawan akan lebih produktif apabila mereka puas dengan pekerjaannya. Dan juga akan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Penelitian yang dilakukan oleh *Boston Consulting Group* (BCG) menemukan bahwa kinerja di Indonesia relatif lemah dan kekurangan tenaga kerja yang berkualitas. Karena rendahnya produktivitas dan kurangnya tenaga terampil, sehingga Indonesia belum siap untuk pertumbuhan ekonomi yang cepat. Oleh karena itu, dengan melakukan salah satu cara terbaik seperti memberikan stimulus (rangsangan) kepada karyawan maka, itu akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Kinerja adalah suatu bentuk perilaku kerja yang dapat dilihat, dinilai, diperkirakan menunjukkan prestasi kerja seseorang (Muchinsky, 2006). Perilaku yang diimplementasikan dalam bekerja dan dapat

dilihat, dinilai dan diprediksi menunjukkan hasil kerja seseorang. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan beberapa faktor salah satunya adalah upah kerja yang dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena upah memiliki pengaruh besar terhadap pekerjaan. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja lebih giat. Karena upah kerja bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberi stimulus pada karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Menurut survei Ketenagakerjaan Nasional (Sakernas) Februari 2021. 49,67% pekerja masih mendapatkan upah yang minimum. Hampir setengah dari pekerja di Indonesia diberi upah di bawah standar atau tidak sesuai dengan kualitas kerja karyawan. Selain itu, data yang telah diolah oleh Sakernas pada Februari 2021 juga menunjukkan masih ada 11 provinsi dari total 34 provinsi yang rata-rata upah bersihnya dibawah standar upah minimum yang berlaku.

Seperti permasalahan yang terjadi pada karyawan RRI Manado dimana peneliti melakukan wawancara singkat dengan salah karyawan di RRI manado yang mana upah kerja yang diterima sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga itu menjadi salah satu alasan mengapa kinerja karyawan menurun dan berkurang.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, peneliti menjadi tertarik untuk membuat penelitian yang berkaitan dengan judul “Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan RRI Manado”.

## **METODE**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan RRI Manado yang terdiri dari 71 karyawan menurut dengan data yang ada di RRI Manado pada bulan September 2023. Dikarenakan jumlah populasi yang ada dibawah 100 maka populasi akan dijadikan sampel dengan menggunakan sampel

jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang. Maka dari itu sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 71 karyawan.

*Work engagement* merupakan variabel bebas (X) yang mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. *Work engagement* merupakan suatu motivasi, hal positif, pemenuhan yang terikat dengan pekerjaan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para karyawan, state bekerja terkait pikiran yang dikarakteristikkan melalui 3 aspek dari yaitu; *vigor*, *Dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Menurut kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis yang ada pada penelitian ini yaitu:

Ha: Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan RRI Manado.

Ho: Tidak terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan RRI Manado.

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Pada kuesioner dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap tentang suatu fenomena atau objek. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert dengan mengirimkan daftar pernyataan melalui link *google form* dan memiliki gradasi dari yang sangat positif hingga sangat negatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan dengan status karyawan yang berbeda-beda. Jika dilihat berdasarkan dari seluruh status yang ada, maka jumlah karyawan dapat dilihat sebagai berikut; PNS: 24 karyawan, PPPK:

40 karyawan dan PBPNS: 7 karyawan. Jumlah karyawan berdasarkan dengan jenis kelamin yaitu; Laki-laki: 41 orang dan Perempuan: 30 orang. Dan jumlah tersebut sudah dihitung dengan karyawan baru RRI Manado yang masuk pada tahun 2023 berjumlah 5 orang yang ditempatkan di PPPK.

Dalam penelitian ini, data yang akan diolah dan dianalisis menggunakan SPSS. Dan sebelum melakukan penelitian kepada karyawan RRI Manado, dilakukan terlebih dahulu *tryout* (uji coba) kuesioner kepada dewasa awal (bukan subjek sebenarnya) yang bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel.

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan hasil penelitian yang dikatakan valid apabila ada kesamaan antara data yang sudah dikumpulkan dengan data yang benar-benar terjadi pada subjek yang diteliti. Dalam variabel *work engagement* (X) terdapat 23 item pernyataan dan 30 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y). Uji validitas ini diolah dengan Microsoft Excel dan dilakukan *tryout* kepada 25 responden dewasa awal, maka dari itu *r* Tabel yang digunakan adalah 0.396. Apabila *r* Hitung lebih besar dari *r* Tabel, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila *t* Hitung lebih kecil dari *t* Tabel, maka item tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini menggunakan SPSS 25 rumus *Cronbach's Alpha* dan dilakukan *tryout* pada dewasa awal yang berjumlah 25 responden. Hasil yang didapatkan akan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut hasil dari uji reliabilitas variabel *work engagement* dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Engagement*

Berdasarkan dari tabel 1 dapat

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandar dized Residual
N		71	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.668646 20	
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.075	
	Negative	-.042	
Test Statistic		.075	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.			

dilihat hasil *Cronbach's Alpha* dari variabel *Work Engagement* berjumlah 0,871 dimana jumlah tersebut lebih dari nilai koefisien Alpha 0,6. Jadi variabel *Work Engagement* dalam penelitian ini sudah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	23

Berdasarkan dari tabel 2 hasil *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja Karyawan berjumlah 0,814 dimana jumlah tersebut lebih dari nilai koefisien Alpha 0,6. Jadi variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sudah reliabel.

### Uji Normalitas

Merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang dilakukan berhasil atau berdistribusi normal atau tidak dari populasi data dalam penelitian. Dalam uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang sudah banyak digunakan dengan

pengujian normalitas ini. Apabila nilai sig (signifikan) lebih besar dari 0.05 maka data tersebut normal, sedangkan apabila nilai sig lebih kecil dari 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandar dized Residual
N		71	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.668646 20	
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.075	
	Negative	-.042	
Test Statistic		.075	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.			

Dari tabel 3 diketahui nilai residual *Kolmogorov-Smirnov* Test sebesar 0.200 berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,5, maka data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel (bebas X & terikat Y) berkorelasi secara linear atau tidak linear. Apabila nilai sig *deviation from linearity* lebih besar dari Sig 0.05 maka data tersebut linear.

Hasil dari uji linearitas ini diuji dengan SPSS 25 dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan* Work Engagement	Between Groups	(Combined)	1097.927	2	52.282	4.534	.000
		Linearity	720.830	1	720.830	62.511	.000
		Deviation from Linearity	377.097	2	18.855	1.635	.082
	Within Groups	565.031	49	11.531			
Total			1662.958	70			

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from*

*Linearity* berjumlah 0.82 nilai tersebut lebih besar dari 0.5 dan nilai signifikansi *Linearity* berjumlah 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang linear terhadap kedua variabel yaitu *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan uji regresi linear sederhana (uji yang hanya melibatkan 2 variabel yaitu x dan y). Uji ini dibantu program SPSS 25.

Ketika pengujian ini berhasil dan memiliki hasil dari nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan dari variabel *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila hasil uji dari nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 5. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	24.140	5.038		4.792	.000
Work Engagement	.603	.083	.658	7.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 5 dapat dianalisis bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung 52.793 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	24.140	5.038		4.792	.000
Work Engagement	.603	.083	.658	7.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 6 terlihat pada nilai kolom constant sebesar 24.140 dan nilai *work engagement* sebesar 0.603. Berdasarkan persamaan regresi nilai tersebut dapat diartikan bahwa pengaruhnya bersifat positif maka setiap kenaikan satu skor pada kedua variabel tersebut akan meningkat sebesar 0.603.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat nilai R (korelasi) 0.658. Dari *Output* tersebut diperoleh R square (koefisien determinasi) 0.433 yang berarti pengaruh variabel *Work Engagement* (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43.3% dan sisanya 56.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 8. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Berdasarkan nilai tabel diatas, nilai R sebesar 0,658 dan masuk dalam kategori Kuat.

### KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan diatas yang diambil dari 71 responden karyawan RRI Manado dan hipotesis yang didapatkan yaitu adanya pengaruh yang signifikan yang bersifat positif dari variabel *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan RRI Manado. Berdasarkan dengan hasil analisis regresi linear F hitung sebesar 52.793 dan hasil sig. 0.000 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti variabel *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan secara bersama memberikan pengaruh sebesar 43.3% dan sisanya 56.7% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Yang berarti, semakin baik *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan RRI Manado seperti pimpinan yang selalu melibatkan karyawan dalam pekerjaan apapun atau hubungan yang baik dari sesama karyawan dan pimpinan, dan ada reward seperti upah kerja, bonus dan pujian yang diberikan kepada karyawan yang baik dan rajin dalam bekerja maka itu mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak baik bagi RRI Manado.

Berdasarkan dari hasil penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.425	3.69513

a. Predictors: (Constant), Work Engagement

yang sudah dilakukan, bagi peneliti selanjutnya ada baiknya jumlah sampel yang diambil lebih besar sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih sesuai dan kiranya dapat menambahkan variabel lain agar supaya dapat mengurangi faktor-faktor luar dari penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of workplace behavioral health*, 24(4), 383-398.
- Ikhroma, D. (2017). BAB I PENGANTAR A. Latar Belakang Bakteri. *Dspace.Uii.Ac.Id*, 1–12.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Thomson Wadsw

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

- Riania, P. A., & Nisa, P. C. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 23(2), 44–62. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v23i2.858>

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sumiarsih, Ninuk

- Retna. (2012). *Communication strategies employed during role-play by 7 grades at SMPN 5 Malang / Ninuk Retna Sumiarsih* (Skripsi (sarjana)-- Universitas Negeri Malang, 2012). : Universitas Negeri Malang . Program Studi Bahasa Inggris.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Zhou, Yang, & Wang. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.  
*File:///C:/Users/VERA/Downloads/A\_SKEP\_AGREGAT\_ANAK\_and\_REM\_AJA\_PRINT.Docx*, 21(1), 1-9.