

**PERAN *CALLING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
PADA PNS**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi**

**OLEH :**

**MUTIARA ELFINA SALSABILA**

**04041282025047**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN *CALLING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PNS**

**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**MUTIARA ELFINA SALSABILA**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 19 Agustus 2024

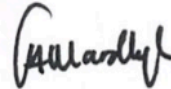
**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



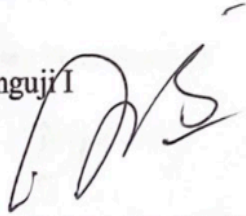
Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022023212022

Pembimbing II



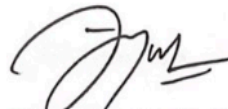
Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

Penguji I



Amalia Juniarily, S.Psi., M.A., Psikolog  
NIP. 19790626202312018

Penguji II



Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Senin, 19 Agustus 2024



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## LEMBAR PERSETUJUAN

### UJIAN SKRIPSI

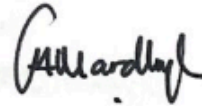
Nama : Mutiara Elfina Salsabila  
NIM : 04041282025047  
Program studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : Peran *Calling* Terhadap *Work Engagement* Pada PNS

Indralaya, 12 Agustus 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II

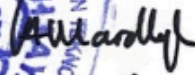


Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP. 198311022023212022

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya Mutiara Elfina Salsabila yang bertanda tangan dibawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi saya menyatakan bahwa skripsi saya ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah penelitian ini dan telah disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia jika derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, 19 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Mutiara Elfina Salsabila

NIM. 04041282025047

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dan mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Seluruh PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang terlibat dan telah bersedia untuk menyediakan waktunya dalam penelitian ini. Terima kasih telah menerima kehadiran serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini guna memenuhi tugas akhir.
2. Ibu, ayah dan abang yang senantiasa memberikan dukungan secara penuh baik dukungan emosional dan materi dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Allesha, Ghina, Anggi, Cissa, Vera, Abie yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

## **HALAMAN MOTTO**

*“what is coming better than what is gone”*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa kami haturkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat serta Karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul '**Peran *Calling Terhadap Work Engagement Pada PNS***' dapat berjalan dengan baik dan selesai tepat waktu. Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan baik secara verbal maupun dalam hal lain. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing II.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A, selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, memberikan arahan dan menyediakan waktu selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Amalia Juniarily, S.Psi., M.A., Psikolog selaku dosen penguji I yang telah menyediakan waktu dan memberikan arahan kepada peneliti.
7. Ibu Angeline Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji II yang memberikan masukan dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Seluruh dosen dan staf Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

9. Teman-teman dekat peneliti dari masa sekolah, Saza, Dinsap dan Defa yang selalu memberikan semangat dan canda tawa kepada peneliti.
10. Teman-teman Owlster Fighter 2020 yang menemani peneliti dari awal perkuliahan sampai sekarang.
11. PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk terlibat dalam penelitian ini.

Penulis sadar bahwa dalam tulisan dan proses penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf sebesar-besarnya. Penulis juga bersedia menerima kritik serta saran untuk penyempurnaan.

Inderalaya, 19 Agustus 2024



Mutiara Elfina Salsabila  
NIM. 04041282025047



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
1. Teoritis.....	9
2. Praktis .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II</b> .....	<b>15</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>15</b>
A. <i>Work Engagement</i> .....	15
1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	15
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	16
3. Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	17

B. <i>Calling</i> .....	18
1. Pengertian <i>Calling</i> .....	18
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Calling</i> .....	20
3. Dimensi <i>Calling</i> .....	21
C. Peran <i>Calling</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	23
D. Kerangka Berpikir .....	26
E. Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III.....</b>	<b>27</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	27
B. Definisi Operasional .....	27
1. <i>Work Engagement</i> .....	27
2. <i>Calling</i> .....	28
C. Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi .....	28
2. Sampel .....	28
D. Metode Pengumpulan Data .....	29
1. Skala <i>Work Engagement</i> .....	30
2. Skala <i>Calling</i> .....	30
E. Validitas dan Reliabilitas .....	31
1. Validitas.....	31
2. Reliabilitas .....	32
F. Metode Analisis Data .....	32
1. Uji Asumsi .....	33
2. Uji Hipotesis .....	34
<b>BAB IV .....</b>	<b>35</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>

A. Orientasi Kancah Penelitian .....	35
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	39
1. Persiapan Administrasi .....	40
2. Persiapan Alat Ukur.....	40
3. Pelaksanaan Penelitian .....	49
C. Hasil Penelitian.....	55
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	55
2. Deskripsi Data Penelitian .....	59
3. Uji Analisis Data Penelitian .....	63
D. Hasil Analisis Tambahan.....	70
1. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan Dimensi <i>Calling</i> pada Subjek Berdasarkan Usia .....	70
2. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan Dimensi <i>Calling</i> pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
3. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan Dimensi <i>Calling</i> pada Subjek Berdasarkan Instansi.....	72
4. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan Dimensi <i>Calling</i> pada Subjek Berdasarkan Jabatan .....	74
5. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan Dimensi <i>Calling</i> pada Subjek Berdasarkan Masa Kerja.....	76
6. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan Dimensi <i>Calling</i> pada Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	77
7. Sumbangan Efektif Dimensi <i>Calling</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	79
8. Uji Mean Pada Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	80
E. Pembahasan .....	81
<b>BAB V.....</b>	<b>89</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran .....	89

C. Kelemahan Penelitian .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Skor Skala Psikologi .....	29
<b>Tabel 3.2</b> Blue Print Skala <i>Work Engagement</i> .....	30
<b>Tabel 3.3</b> Blue Print Skala <i>Calling</i> .....	31
<b>Tabel 4.1</b> Distribusi Skala <i>Work Engagement</i> Valid dan Gugur.....	43
<b>Tabel 4.2</b> Koefisien Reliabilitas ( $\alpha$ ) Skala <i>Work Engagement</i> .....	43
<b>Tabel 4.3</b> Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Engagement</i> .....	44
<b>Tabel 4.4</b> Distribusi Dimensi <i>Identification with One's Work and Person Environment Fit</i> .....	45
<b>Tabel 4.5</b> Koefisien Reliabilitas ( $\alpha$ ) Dimensi <i>Identification with One's Work and Person Environment-Fit</i> .....	46
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Dimensi <i>Sense-Meaning and Value Driven Behavior</i> .....	46
<b>Tabel 4.7</b> Koefisien Reliabilitas ( $\alpha$ ) Dimensi <i>Sense-Meaning and Value Driven Behaviour</i> .....	47
<b>Tabel 4.8</b> Distribusi Dimensi <i>Transcendent Guiding Force</i> .....	47
<b>Tabel 4.9</b> Koefisien Reliabilitas ( $\alpha$ ) Dimensi <i>Transcendent Guiding Force</i> .....	48
<b>Tabel 4.10</b> Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Calling</i> .....	49
<b>Tabel 4.11</b> Distribusi Data Penyebaran Skala Uji Coba Berdasarkan Tanggal Penelitian.....	51
<b>Tabel 4.12</b> Distribusi Data Penyebaran Skala Berdasarkan Tanggal Penelitian..	55
<b>Tabel 4.13</b> Deskripsi Usia Subjek Penelitian .....	55
<b>Tabel 4.14</b> Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	56
<b>Tabel 4.15</b> Deskripsi Instansi Subjek Penelitian .....	56
<b>Tabel 4.16</b> Deskripsi Jabatan Subjek Penelitian.....	57
<b>Tabel 4.17</b> Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian.....	58
<b>Tabel 4.18</b> Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	58
<b>Tabel 4.19</b> Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian.....	59
<b>Tabel 4.20</b> Formulasi Kategorisasi.....	60
<b>Tabel 4.21</b> Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i> Subjek Penelitian .....	60

<b>Tabel 4.22</b> Deskripsi Kategorisasi Dimensi <i>Identification with One's Work and Person Environment-fit</i> Subjek Penelitian.....	61
<b>Tabel 4.23</b> Deskripsi Kategorisasi Dimensi <i>Sense-Meaning and Value Driven Behavior</i> Subjek Penelitian.....	62
<b>Tabel 4.24</b> Deskripsi Kategorisasi Dimensi <i>Transcendent Guiding Force</i> Subjek Penelitian.....	62
<b>Tabel 4.25</b> Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	63
<b>Tabel 4.26</b> Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	64
<b>Tabel 4.27</b> Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian.....	65
<b>Tabel 4.28</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Penelitian.....	66
<b>Tabel 4.29</b> Hasil Uji Hipotesis <i>Calling</i> dan <i>Work Engagement</i> .....	67
<b>Tabel 4.30</b> Hasil Uji Hipotesis <i>Identification with One's work and Person Environment-fit</i> dan <i>Work Engagement</i> .....	68
<b>Tabel 4.31</b> Hasil Uji Hipotesis <i>Sense-Meaning and Value Driven Behavior</i> dan <i>Work Engagement</i> .....	69
<b>Tabel 4.32</b> Hasil Uji Hipotesis <i>Transcendent Guiding Force</i> dan <i>Work Engagement</i> .....	69
<b>Tabel 4.33</b> Deskripsi Uji Beda Berdasarkan Usia.....	70
<b>Tabel 4.34</b> Deskripsi Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
<b>Tabel 4.35</b> Deskripsi Uji Beda Berdasarkan Instansi.....	73
<b>Tabel 4.36</b> Deskripsi Uji Beda Berdasarkan Jabatan.....	74
<b>Tabel 4.37</b> Hasil Perbedaan Mean Berdasarkan Jabatan.....	75
<b>Tabel 4.38</b> Deskripsi Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja.....	76
<b>Tabel 4.39</b> Deskripsi Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
<b>Tabel 4.40</b> Deskripsi Data Sumbangan Efektif.....	79
<b>Tabel 4.41</b> Deskripsi Data Sumbangan Efektif.....	80
<b>Tabel 4.42</b> Hasil Uji Mean <i>Work Engagement</i> .....	80

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN A</b> .....	100
<b>LAMPIRAN B</b> .....	109
<b>LAMPIRAN C</b> .....	121
<b>LAMPIRAN D</b> .....	129
<b>LAMPIRAN E</b> .....	156
<b>LAMPIRAN F</b> .....	162
<b>LAMPIRAN G</b> .....	167
<b>LAMPIRAN H</b> .....	173

**PERAN CALLING TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PNS  
Mutiara Elfina Salsabila<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peranan *calling (identification with one's work and person environment-fit, sense-meaning and value driven behavior dan transcendent guiding force)* terhadap *work engagement* pada PNS. Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu adanya peranan *calling (identification with one's work and person environment-fit, sense-meaning and value driven behavior dan transcendent guiding force)* terhadap *work engagement*.

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan dengan total sampel penelitian sebanyak 200 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *incidental sampling*. Alat ukur yang digunakan merupakan skala *work engagement* yang mengacu pada dimensi dari Schaufeli, Salanova, Gonzales dan Bakker (2002) dan skala *calling* dengan mengacu pada dimensi *calling* dari Hagmaier dan Abele (2012). Teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai *R square* peran *calling* terhadap *work engagement* sebesar 0,533 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa ada peran *identification with one's work and person environment-fit* ( $\text{sig} = 0,001$ ), *sense-meaning and value driven behavior* ( $\text{sig} = 0,002$ ) dan *transcendent guiding force* ( $\text{sig} = 0,023$ ) yang signifikan terhadap *work engagement*. Maka, hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Sumbangan efektif *identification with one's work and person environment-fit* sebesar 18,3%, *sense-meaning and value driven behavior* sebesar 18,7% dan *transcendent guiding force* sebesar 16,3%.

**Kata Kunci: Work Engagement, Calling**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

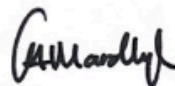
Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A

NIP. 198311022023212022

Dosen Pembimbing II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

Mengetahui,  
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004



## THE ROLE OF CALLING TOWARDS WORK ENGAGEMENT IN PNS

Mutiara Elfina Salsabila<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the role of calling (identification with one's work and person environment-fit, sense-meaning and value driven behavior and transcendent guiding force) towards work engagement in PNS. The hypothesis of this study used in this study is that there is a role of calling towards work engagement.*

*The population in this study were PNS in the South Sumatera Provincial Government with total of sample was 200 respondents. The sampling method in this study used incidental sampling. The measuring instrument used are work engagement scale refers to dimensions of Schaufeli, Salanova, Gonzales and Bakker (2002) and calling scale refers to dimensions of Hagmaier and Abele (2012). Data analysis used is multiple regression.*

*The data showed that the R square value for the role of calling in work engagement is 0,533 and the significant value is 0,000 ( $p < 0,05$ ). In addition, the result showed that the data value of identification with one's work and person environment-fit ( $sig = 0,001$ ), sense-meaning and value driven behavior ( $sig = 0,002$ ) and transcendent guiding force ( $sig = 0,023$ ) have a significant role towards work engagement. Thus all the hypothesis are accepted. The effective contribution of identification with one's work and person environment-fit is 18,3%, sense-meaning and value driven behavior is 18,7% and transcendent guiding force is 16,3%*

**Keyword: : Work Engagement, Calling**

<sup>1</sup>Student of Psychology Department of Medical Faculty, Universitas Sriwijaya

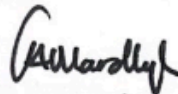
<sup>2</sup>Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022023212022

Dosen Pembimbing II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004



Mengetahui,  
Ketua Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Organisasi yang ingin mencapai tujuan memerlukan peran aktif dari pegawainya (Husain, 2022). Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya bergantung dengan keahlian serta kemampuan yang ada pada pegawainya (Ramaditya & Nazzario, 2020). Pada organisasi pemerintahan, komponen utama yang berperan untuk mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah yaitu Pegawai Negeri sipil (Rafik, 2016).

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2023, yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan dalam pasal 1 ayat 3 bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian untuk diangkat sebagai pemangku jabatan pemerintahan. Selain itu, PNS juga dapat diartikan sebagai suatu aparatur negara yang bertanggung jawab menjalankan tugas negara, mengelola urusan pemerintahan, dan mendorong pertumbuhan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata (Ansori & Ali, 2015).

Kemampuan PNS dalam melaksanakan kewajibannya berkaitan dengan faktor internal individu yang kemudian tercermin pada sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan (Nanuru, Jabid & Hidayanti, 2021). Sosok PNS dituntut untuk menunjukkan kedisiplinan tinggi, kinerja maksimal serta setia dan taat terhadap negara, memiliki moral dan mental yang baik, profesional, sadar dengan

tanggung jawab yang dimiliki sebagai pelayan publik dan dapat berperan sebagai pengikat persatuan dan kesatuan bangsa (Rafik, 2016). PNS harus memiliki rasa tanggung jawab dan tingkat profesionalisme kerja yang tinggi (Aprilina, Matulesy & Rini, 2019).

Nyatanya, stereotip yang berkembang di masyarakat memberikan kesan negatif pada PNS. Hal ini sejalan dengan yang dikutip dari *cncindonesia.com*, dimana berdasarkan catatan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) bahwa pada tahun 2022 menunjukkan sekitar 35% dari jumlah seluruh PNS atau kurang lebih 1,3 juta PNS berada pada kategori *deadwood* atau dapat dikatakan sebagai pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang rendah.

Nurhajati dan Bachri (2017) juga mengungkapkan bahwa PNS kerap dianggap tidak disiplin dan sering mangkir dari pekerjaannya. Sitorus dan Primanita (2024) mengatakan bahwa perilaku tidak disiplin yang sering ditunjukkan PNS seperti keluar kantor saat jam kerja dengan alasan yang tidak ada hubungan dengan kewajibannya dan menambah libur tanpa izin yang jelas. Tidak sedikit yang menganggap bahwa PNS memiliki etos kerja yang rendah, kurang dapat melayani dengan baik dan banyak mengeluh (Coenraad, 2016).

PNS di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan sendiri masih menunjukkan tingkat kinerja yang rendah. Dikutip dari *mediatrapnews.id*, hasil penilaian dari Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian PANRB mengenai kinerja PNS Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2023 menunjukkan nilai indeks profesional jauh dibawah standar kelayakan. Berdasarkan yang dikutip dari *ayopalembang.com*, dalam Rapat Koordinasi

Kepegawaian tahun 2023, Supriono selaku Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan mengungkapkan bahwa indeks profesionalitas sendiri digunakan untuk mengukur atau menggambarkan kualitas PNS secara statistik baik dalam hal kinerja, kedisiplinan dan sebagainya. Supriono juga mengatakan bahwa rendahnya indeks profesionalitas dapat terjadi karena budaya titip absen yang melekat di lingkup PNS.

Hasil penelitian Jailani dan Akhyar (2021) mengungkapkan bahwa masih ada PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang keluar kantor saat jam kerja, terdapat pekerjaan yang tidak dilaksanakan secara optimal serta masih ada kegiatan yang belum terealisasi. Putra dan Heriyanto (2022) juga mengemukakan bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan masih terdapat kendala yang terjadi pada PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan seperti kurangnya disiplin terhadap waktu kerja. Citrayani, Hidayati dan Zainurossalamia (2022) menjelaskan bahwa permasalahan terkait ditemukannya pegawai tidak patuh jam kerja, sering absen serta kurang fokus dalam bekerja merupakan permasalahan terkait *work engagement*.

Pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* rendah akan kurang berpartisipasi dan cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaannya karena mereka melihat pekerjaan sebagai suatu bagian yang kurang penting (Darmayasa & Puja, 2022). Selain itu, PNS kerap kali kurang dapat memegang teguh tanggung jawabnya yang dapat terlihat dari mereka yang cenderung lambat dalam menjalankan pekerjaannya (Hadinata, Surati & Suparman, 2019).

*Work engagement* sangat penting untuk dimiliki seorang PNS agar tugas dan peran penting yang dipegang dapat terlaksana dengan baik (Sitorus & Primanita, 2024). Menurut Aprilina, Matulesy dan Rini (2019), sebagai upaya menggapai tata kelola pemerintahan yang baik, instansi pemerintahan perlu memperhatikan *work engagement* pada PNS. Pegawai akan mampu bekerja optimal ketika ia merasa memiliki *work engagement* pada pekerjaan yang dijalannya sehingga pegawai mampu memiliki pandangan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi dan meningkatnya kinerja (Afriyani, Adriani & Fitriaty, 2023).

Pegawai dengan *work engagement* tinggi akan menunjukkan antusiasme, lebih aktif dalam bekerja, menikmati pekerjaan yang dilakukan dan memiliki keinginan untuk memberikan segala upaya untuk dapat membantu menyukseskan organisasi tempatnya bekerja (Rakhim, 2020). Ketika seorang pegawai terlibat dengan pekerjaannya maka ia akan menyadari tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mampu memotivasi rekan kerja demi keberhasilan suatu organisasi (Anitha, 2014). Selain itu, pegawai akan memberikan kinerja terbaik mereka, menciptakan kondisi yang positif dan stabil serta tidak melihat pekerjaan sebagai suatu beban (Illvonda & Faraz, 2020). Pegawai yang *engaged* cenderung merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti dan makna (Nurdayanti, 2022).

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales dan Bakker (2002), *work engagement* adalah keadaan dimana pegawai mampu berpikir positif dan merasa puas dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat atau *vigor*, dedikasi atau *dedication* dan penghayatan atau *absorption*. *Work engagement* merujuk pada keadaan afektif-

kognitif yang menetap serta melekat dan tidak terpusat pada suatu objek, peristiwa individu ataupun tindakan tertentu (Schaufeli et al., 2002).

*Work engagement* memiliki tiga dimensi yaitu *vigor* dimana pegawai memiliki tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, memiliki kemauan untuk berusaha sebaik-baiknya dalam bekerja dan gigih terhadap pekerjaan meskipun saat dihadapkan dengan kesulitan, dimensi yang kedua yaitu *dedication* dimana pegawai merasa antusias, bangga dan tertantang dengan pekerjaan yang dilakukan, serta dimensi yang ketiga yaitu *absorption* dimana pegawai berkonsentrasi penuh dan merasa menikmati pekerjaannya, merasa waktu berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli et al, 2002).

Puspita (2013) memaparkan bahwa salah satu faktor pendukung *work engagement* yaitu *calling*. Seco dan Lopes (2013) juga menyebutkan bahwa untuk menjadi terlibat dengan pekerjaannya akan lebih baik jika karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki *calling* dalam pekerjaan mereka karena jika *calling* yang dimiliki individu semakin tinggi maka tingkat *work engagement* yang dirasakannya juga akan semakin tinggi. *Calling* sendiri disebut sebagai cara dimana individu hidup hanya untuk bekerja atau dalam kata lain pekerjaan tersebut adalah sesuatu yang memenuhi kehidupan mereka dan tidak mementingkan penghasilan atau kemajuan karir (Seco & Lopes, 2013).

Penelitian Rothmann dan Hamukang'andu (2013) mengungkapkan bahwa pada dimensi *calling* yaitu *work role fit* atau *person environment-fit* individu menunjukkan bahwa mereka akan terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini juga tampaknya berkontribusi pada individu yang ingin memperdalam peran pekerjaan

ke dalam diri karena merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan konsep diri mereka (Rothmann & Hamukang'andu, 2013).

Menurut Ponton, Brown, McDonnell, Clark, Pepe dan Deykerhoff (2014), jika individu mengakui makna pekerjaan dalam kehidupannya dan mendorong fungsi *prosocial* dari *calling* maka dapat memberikan efek positif pada keterlibatan kerja karyawan. Steger (2016) menjelaskan bahwa dimensi *prosocial* sama dengan dimensi *sense-meaning* dan *value-driven behavior* yang dikemukakan oleh Hagmaeir dan Abele (2012).

Rosa, Vianello dan Anselmi (2019) mengemukakan bahwa pada domain *calling*, *transcendent summons* digunakan untuk mengukur adanya dorongan spiritual individu untuk terlibat dalam suatu aktivitas. Menurut Steger (2016), dimensi *transcendent summons* sama dengan dimensi *transcendent force* yang dikemukakan oleh Hagmaeir dan Abele (2012).

Hagmaeir, Volmer dan Spurk (2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *calling* akan terlibat dengan pekerjaannya hal ini dikarenakan jika individu mampu melakukan *identification with work*, menjalani dukungan *transcendent force*, dan memperoleh *sense-meaning* dari tindakan seseorang maka memungkinkan untuk terlindung dari ketidakterlibatan dalam bekerja.

Menurut Hagmaier dan Abele (2015) *calling* adalah keadaan dimana individu memperoleh kesesuaian yang sempurna antara diri dan kapasitas yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan. *Calling* memiliki tiga dimensi yang dikonstruksikan sebagai multidimensional yaitu *identification with one's work and person*

*environment-fit, sense-meaning and value-driven behaviour* dan *transcendent guiding force*.

Hagmaier dan Abele (2015) melanjutkan bahwa dimensi *identification with one's work and person environment-fit* mengacu pada fakta bahwa individu melakukan pekerjaan sebagai bagian dari dirinya sehingga dapat memaksimalkan potensinya dan mengenai kesesuaian antara kemampuan, bakat dan kualifikasi individu dengan persyaratan dari pekerjaan. *Sense-meaning and value-driven behaviour* mengacu pada signifikansi diri individu dengan pekerjaannya dan pekerjaan sebagai sumber yang memberikan tujuan dan makna dalam hidup individu serta mengacu pada nilai-nilai moral dan etika yang memengaruhi perilaku karyawan terkait pekerjaan. *Transcendent guiding force* mengacu pada panggilan yang dirasakan individu dari kekuatan yang lebih besar (misalnya suara Tuhan) atau panggilan internal (misalnya pengetahuan internal) yang memberi tahu orang tersebut mengenai apa yang perlu dilakukan dan yang memberi rasa aman serta kepastian tentang apa yang perlu dilakukan.

Pegawai yang menganggap pekerjaannya sebagai *calling* akan berfokus penghayatan, pemenuhan dan manfaat yang didapatkan dari pekerjaan yang mereka lakukan (Ulfa, Riasnugrahani & Riontoputra, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Peran *Calling* Terhadap *Work Engagement* Pada PNS”.



## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada peran *calling* terhadap *work engagement* pada PNS?
2. Apakah ada peran *identification with one's work and person environment-fit* terhadap *work engagement* pada PNS?
3. Apakah ada peran *sense-meaning and value-driven behaviour* terhadap *work engagement* pada PNS?
4. Apakah ada peran *transcendent guiding force* terhadap *work engagement* pada PNS?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui peran *calling* terhadap *work engagement* pada PNS.
2. Untuk mengetahui peran *identification with one's work and person environment-fit* terhadap *work engagement* pada PNS.
3. Untuk mengetahui peran *sense-meaning and value-driven behaviour* terhadap *work engagement* pada PNS.
4. Untuk mengetahui peran *transcendent guiding force* terhadap *work engagement* pada PNS.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya terkait psikologi industri dan organisasi.

##### **2. Praktis**

###### **a. Subjek Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan kepada PNS terkait peranan *calling* terhadap *work engagement* yang mana jika PNS memiliki *calling* maka dapat meningkatkan *work engagement* sehingga PNS dapat menerapkannya di lingkungan kerja.

###### **b. Peneliti Selanjutnya**

Sebagai bahan referensi peneliti-peneliti selanjutnya terkait peranan *calling* terhadap *work engagement* pada PNS.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian dibuat berdasarkan pada penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai teori penunjang. Penelitian pertama yang digunakan sebagai teori penunjang yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ke, Zeng dan Chen (2020) yang berjudul “*The Impact of Civil Servants’ Career Calling on Their Learning Behavior-The Mediating Effects of Career Commitment*”. Subjek penelitian tersebut sebanyak 367 pegawai negeri sipil di China. Hasil dari

penelitiannya yaitu *career commitment* secara signifikan dapat memediasi hubungan antara *career calling* dan *learning behavior*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan Ke, Zeng dan Chen (2020) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dependen dan variabel mediasi yang digunakan. Ke, Zeng dan Chen (2020) menggunakan *learning behavior* sebagai variabel dependen dan *career commitment* sebagai mediasi, sedangkan variabel dependen yang digunakan peneliti yaitu *work engagement* bebas serta peneliti tidak menggunakan variabel mediasi.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Cesário dan Chambel (2017) yang berjudul “*Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance*”. Subjek pada penelitian tersebut berjumlah 274 karyawan di Portugis. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *work engagement* dan *organizational commitment* (melalui dimensi afektif) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *employee performance*.

Perbedaan penelitian Cesário dan Chambel (2017) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas, variabel terikat dan subjek penelitian. Terdapat dua variabel bebas yang digunakan Cesário dan Chambel (2017), variabel bebas yang pertama adalah *organizational commitment* dan variabel bebas kedua adalah *work engagement*. Selain itu, variabel terikat yang digunakan Cesário dan Chambel (2017) adalah *employee performance* dan subjek penelitiannya yaitu karyawan di Portugis. Sedangkan, variabel bebas yang peneliti gunakan adalah *calling* dengan variabel terikat *work engagement* serta PNS sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya dari Lonika dan Riasnugrhani (2022) dengan judul “*Peran Panggilan Pada Komitmen Karier Guru*”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Total subjek penelitian tersebut yaitu 82 orang guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dimensi dari *calling* yaitu *presence of calling* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen karier yang mana jika guru memaknai pekerjaan sebagai panggilan atau *calling* maka akan memiliki komitmen karier yang tinggi.

Terdapat perbedaan antara penelitian oleh Lonika dan Riasnugrhani (2022) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu dari variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang Lonika dan Riasnugrhani (2022) gunakan dalam penelitiannya yaitu komitmen karier dan subjek penelitian adalah guru. Sedangkan, variabel terikat yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah *work engagement* dan subjek pada penelitian ini adalah PNS.

Penelitian keempat yaitu dari Salsabila, Sofiah dan Prasetyo (2024) dengan judul “*Work Engagement Pada Jurnalis: Bagaimana Peranan Quality of Work Life?*”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis *product moment*. Subjek penelitian ini adalah gabungan dari beberapa perusahaan media dengan total sebanyak 89 orang. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan positif yang kuat diantara kedua variabel. Jika *quality of work life* yang dimiliki individu tinggi maka tingkat *work engagement* akan semakin tinggi dan begitu sebaliknya.

Terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Salsabila, Sofiah dan Prasetyo (2024) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terletak dari variabel bebas dan subjek penelitian. Salsabila, Sofiah dan Prasetyo (2024) menggunakan variabel bebas *quality of work life* dan subjek penelitiannya yaitu jurnalis, sedangkan variabel bebas yang digunakan peneliti adalah *calling* dan subjek penelitian adalah PNS.

Penelitian kelima dari Firmansyah dan Riasnugrahani (2022) yang berjudul “Panggilan (*Calling*) dan Kesejahteraan di Tempat Kerja Pada Karyawan Kehutanan”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan *purposive sampling* dan *pearson-product moment* sebagai teknik analisis data. Subjek penelitian ini sebanyak 130 karyawan kehutanan di BUMN. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif secara signifikan antara dimensi *search for a calling* dan dimensi *presence of calling* dengan kesejahteraan di tempat kerja.

Terdapat perbedaan antara penelitian Firmansyah dan Riasnugrahani (2022) dengan penelitian peneliti. Hal ini terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan kesejahteraan di tempat kerja sebagai variabel terikat, sedangkan variabel terikat yang peneliti gunakan adalah *work engagement*. Selain itu, subjek pada penelitian Firmansyah dan Riasnugrahani (2022) adalah karyawan kehutanan di BUMN, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah PNS.

Penelitian yang keenam oleh Pratiwi, Sofiah dan Prasetyo (2023) yang memiliki judul “*Work Engagement Pada Anggota Komunitas: Bagaimana Peranan*

*Job Crafting dan Psychological Capital*". Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi berganda. Total subjek yang digunakan adalah 70 anggota aktif *Young Entrepreneur Club* di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement*.

Terdapat perbedaan antara penelitian Pratiwi, Sofiah dan Prasetyo (2023) dengan penelitian peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, Sofiah dan Prasetyo (2023) menggunakan dua variabel bebas yaitu *job crafting* dan *psychological capital*, sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu *calling*. Selain itu, dari segi subjek penelitian juga berbeda. Penelitian Pratiwi, Sofiah dan Prasetyo (2023) menggunakan anggota aktif *Young Entrepreneur Club* di Surabaya, sedangkan peneliti menggunakan PNS sebagai subjek.

Penelitian yang ketujuh yaitu Kusumah dan Sucipto (2023) dengan judul "*Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Panggilan Karir Pada Kinerja: Model Mediasi yang di Moderisasi Berdasarkan Job Crafting*". Subjek pada penelitian ini sejumlah 95 karyawan dari berbagai perusahaan di Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumah dan Sucipto (2023) yaitu kepribadian proaktif dan panggilan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan, dengan *job crafting* berfungsi sebagai mediator penuh.

Perbedaan antara penelitian Kusumah dan Sucipto (2023) dengan peneliti yaitu terletak pada variabel independen, variabel dependen dan subjek penelitian. Pada penelitian Kusumah dan Sucipto (2023) menggunakan kepribadian proaktif sebagai variabel independen satu dan panggilan karir atau *calling* sebagai variabel

independen dua, sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel independen yaitu *calling*. Selain itu, Kusumah dan Sucipto (2023) dalam penelitiannya menggunakan kinerja sebagai variabel dependen dan menggunakan *job crafting* sebagai variabel mediasi, sedangkan peneliti menggunakan *work engagement* sebagai variabel dependen dan tidak menggunakan variabel mediasi. Subjek penelitian juga berbeda dimana Kusumah dan Sucipto (2023) menggunakan karyawan di berbagai perusahaan sebagai subjek dalam penelitiannya, sedangkan peneliti menggunakan PNS sebagai subjek.

Penelitian yang terakhir yaitu Hisbullah dan Izzati (2021) yang memiliki “*Hubungan Antara Optimisme dengan Work Engagement Pada Guru*”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif *sampling* jenuh dimana subjek penelitian sebanyak 87 orang guru. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui adanya hubungan positif antara optimisme dengan *work engagement* dimana semakin tinggi nilai variabel optimisme maka nilai variabel *work engagement* akan semakin tinggi pula.

Terdapat perbedaan antara penelitian oleh Hisbullah dan Izzati (2021) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian Hisbullah dan Izzati (2021) menggunakan optimisme sebagai variabel bebas dan guru sebagai subjek penelitian sedangkan peneliti menggunakan *calling* sebagai variabel bebas dan PNS sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan referensi-referensi di atas, dapat diketahui bahwa penelitian dengan judul “Peran *Calling* Terhadap *Work Engagement* Pada PNS” belum pernah dilakukan di tempat lain sehingga orisinalitas atau keaslian penelitian ini terjamin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, A., Adriani, Z., & Fitriaty, F. (2023). Model peningkatan kinerja penyuluh keluarga berencana didukung oleh keterlibatan kerja dan budaya kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 370-381.
- Alzyoud, A. A. Y. (2018). The influence of human resource management practices on employee work engagement. *Foundations Of Management*, 10(1), 251-256.
- Ancarani, A., Di Mauro, C., Giammanco, M. D., & Giammanco, G. (2017). Work engagement in public hospitals: a social exchange approach. *International Review in Public Administration*, 23(1), 1-19.
- Aprilina, Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2019). Kualitas kehidupan kerja dan harga diri berbasis organisasi dengan keterikatan kerja pns pemerintah kota palangka raya. *Jurnal UNMUH Jember*, 15(1).
- Asda, S. R., & Nilasari, B. M. (2022) The effect of authentic leadership and work engagement on job performance: evidence from dki jakarta provincial government. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 524-540.
- Ayopalembang.id. (2023, 3 November). ASN sumsel dituntut ikuti perkembangan zaman saat bekerja: supriyono colek bkn dan bkpsdmd. Diakses dari <https://www.ayopalembang.com/palembang-kito/3610731076/asn-sumsel-dituntut-ikuti-perkembangan-zaman-saat-bekerja-supriyono-colek-bkn-dan-bkpsdmd>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (II ed.). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (II ed.). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar
- Bakker, A. B. (2015). A job demands-resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732.
- Bakker, A. B. (2021). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Waris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: a narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19, 31-35
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.



- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225-240.
- Cesario, F., Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.
- Chandra, F., & Maghfirah, N. (2023). Kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3027-3037.
- Chaudhary, R. (2014). A multilevel investigation of the factors influencing work engagement. *The Psychologist Manager Journal*, 17(2), 128.
- Cnbcindonesia.com. (2022, 22 Juli). BKN: banyak pns lulusan s1 dan s2 tapi kompetensinya rendah. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220722180223-4-357861/bkn-banyak-pns-lulusan-s1-s2-tapi-kompetensinya-rendah>
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 10(1), 17-34.
- Darmayasa, I. G., & Puja, I. M. S. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi bali. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 161-169.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (cvq) and brief calling scale (bcs). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: the development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Dobrow, S. R. (2012). Dynamics of calling: a longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 431-452.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M., & Dik, B. J. (2014). Does the source of a calling matter? external summons, destiny, and perfect fit. *Journal Of Career Assessment*, 22(4), 562-574.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440.
- Eldor, L., Harpaz, I., & Westman, M. (2020). The work/nonwork spillover: the enrichment role of work engagement. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 21-34.
- Firmansyah, K. R., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan (calling) dan kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan kehutanan. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(1), 61-72.
- Green Jr, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: toward a new need-based theory of work motivation. *Research In Organizational Behavior*, 37, 1-18.

- Hadinata, L. J. F., & Surati, L. S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap employee engagement serta dampaknya terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 8(4).
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal Vocational Behavior*, 81(1), 39-51.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2014). When reality meets ideal: investigating the relation between calling and life satisfaction. *Journal Of Career Assessment*, 23(3), 367-382.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2015). Determinants of job satisfaction: living one's calling as a neglected predictor?. *Job Satisfaction: Determinants, Workplace Implications and Impacts on Psychological Well-Being*. New York.
- Hagmaier, T., Volmer, J., & Spurk, D. (2013). Calling and burnout: integrating career research with occupational health psychology. *Psychology Of Burnout: New Research*, 19-32.
- Hawabi, A. I. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* pada pegawai negeri sipil di kabupaten x. *Tabsyir: Jurnal Dakwah dan Social Humaniora*, 4(4), 117-125.
- Herliana, D. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara self-esteem dengan work engagement pada pegawai dinas "x". *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 47-61.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1-14.
- Jailani, & Akhyar, T. (2021). Analisis produktivitas pegawai pada dinas pendapatan daerah provinsi sumatera selatan. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 6(2).
- Janti, S. (2014). Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada industri garmen. *In Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta*, 211-216.
- Juliarso, A. (2018). Implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil oleh camat di kantor kecamatan cijeungjing kabupaten ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 48-55.
- Karim, K., & Yoenanto, N. H. (2021). Dukungan sosial dan religiusitas terhadap kecemasan yang tinggal sendiri selama masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2).
- Ke, J., Zeng, Y., & Chen, C. (2020). The impact of civil servants' career calling on their learning behavior-the mediating effects of career commitment. *6<sup>th</sup> International Conference on Science and Higher Education*, 505, 861-866.
- Kumar, R., & Sia, S. K. (2012). Employee engagement: explicating the contribution of work environment. *Management and Labour Studies*, 37(1), 31-43.
- Kusumah, D. H., & Sucipto, I. (2023). Pengaruh kepribadian proaktif dan panggilan karir pada kinerja: model mediasi yang dimoderasi berdasarkan job crafting. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3374-3385.

- Kolodinsky, R. W., Ritchie, W. J., & Kuna, W. A. (2017). Meaningful engagement: impacts of a “calling” work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management & Organization*, 24(03), 406–423.
- Lapoint, P. A., & Liprie-Spence, A. (2017). Employee engagement: generational differences in the workforce. *Journal of Organizational Psychology*, 17(5).
- Lina, N. P. I. M. (2019). Analisis faktor-faktor penentu employee engagement di pt. abc bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108-116.
- Lonika, E., & Riasnugrahani, M. (2022). Peran panggilan pada komitmen karier guru. *Jurnal Ecopsy*, 9(1), 88-96.
- Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019). Calling and careers: new insights and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 1-6.
- Mediatrapnews.id. (2023, 6 November). IP asn pemprov sumsel di bawah standar, k maki : di atas sedikit kiernja pemerintahan desa. Diakses dari <https://www.mediatrapnews.id/ip-asn-pemprov-sumsel-di-bawah-standart-k-maki-di-atas-sedikit-kinerja-pemerintahan-desa/>
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: the antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal Of Business Research*, 66(11), 2163-2170.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473-481.
- Nasution, Z. A., Tambunan, Y. S., & Simamora, F. N. (2023). Pengaruh aktualisasi diri dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah kabupaten tapanuli tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 151-165.
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2017). Pengembangan kurikulum diklat (pendidikan dan pelatihan) berbasis kompetensi dalam membangun profesionalisme dan kompetensi pegawai negeri sipil (pns). *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik*, 2(2), 156-164.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal Of Applied Management And Technology*, 16(1), 4.
- Ponton, R., Brown, T., Mcdonnell, B., Clark, C., Pepe, J., & Deykerhoff, M. (2014). Vocational perception: a mixed-method investigation of calling. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 182-204.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2014). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91–106.
- Pratiwi, E. D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Work engagement pada anggota komunitas: bagaimana peranan job crafting dan psychological capital?. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 968-979.

- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2019). Employee intention to stay in an organization: examining the role of calling and perceived supervisor support through the theoretical lens of work as calling. *Journal of Career Assessment*.
- Puspita, M. D. (2013). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Calyptra*, 1(1), 1-17.
- Rafik, M. (2016). Pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil (pns) di lingkungan kantor kejaksaan negeri palu sulawesi tengah berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010. *Legal Opinion*, 4(2).
- Rakhim, A. F. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in bumh. *Proceedings of The ICECRS*, 8.
- Ramaditya, M., & Nazzario, G. (2020). Faktor-faktor yang memberikan implikasi terhadap keterikatan pekerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 61-72.
- Redityani, N. L. P. A., & Susilawati, L. K. P. A. (2021). Peran resiliensi dan dukungan sosial terhadap burnout pada mahasiswa fakultas kedokteran universitas udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 86-94.
- Rosa, A. D., & Vianello, M. (2020). Linking calling with workaholism: examining obsessive and harmonious passion as mediator and moderatos. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 589-607.
- Rosa, A. D., Vianello, M., & Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: new evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 44-56.
- Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in zambia. *South African Journal of Education*, 33(2).
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Salsabila, A. I., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2024). Work engagement pada jurnalis: bagaimana peranan quality of work life?. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(4), 522-528.
- Santrock, J. W. (2011). *Life span development 13th edition*. McGraw Hill.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go?. *Romanian Journal Of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Seco, V., & Lopes, M. P. (2013). Calling for authentic leadership: the moderator role of calling on the relationship between authentic leadership and work engagement. *Open Journal of Leadership*, 2(04), 95.
- Shimizu, A. B., Dik, B. J., & Conner, B. T. (2019). Conceptualizing calling: Cluster and taxometric analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 7-18.
- Siregar, A. O. A., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan antara gegar budaya dengan penyesuaian diri pada mahasiswa bersuku minang di universitas diponegoro. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 474-490.

- Sitorus, H., & Primanita, R. Y. (2024). Hubungan antara employee well-being dengan work engagement pada pegawai pemerintahan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 9214-9224.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the isa engagement scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547.
- Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. *The Wiley Blackwell Handbook Of The Psychology Of Positivity And Strengths-Based Approaches At Work*, 60-81.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sujadiyanto, R. G., & Riyono, B. (2023). The role of calling and perceived organizational support in the work engagement of private employee during the covid-19 pandemic. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 1-20.
- Sumselprov.go.id. (2024, 16 Juli). Plh sekda sumsel pimpin rapat pemantapan kesiapan evaluasi sakip di sumsel. Diakses dari <https://sumselprov.go.id/detail/berita/plh-sekda-sumsel-pimpin-rapat-pemantapan-kesiapan-evaluasi-sakip-di-sumsel/baru>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: a longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
- Ulfa, B., Riasnugrahani, M., & Riantoputra, C. D. (2021). The antecedents of calling: a career construction perspective. *The South East Asian Journal of Management*, 15(1), 3.
- Ugwu, F. O., & Onyishi, I. E. (2018). Linking perceived organizational frustration to work engagement: the moderating roles of sense of calling and psychological meaningfulness. *Journal Of Career Assessment*, 26(2), 220-239.
- Wulandari, P. D., & Lestari, M. D. (2018). Pengaruh penerimaan diri pada kondisi pensiun dan dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil di kabupaten badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 311-323.
- Vianello, M., Dalla Rosa, A., Anselmi, P., & Galliani, E. M. (2018). Validity and measurement invariance of the unified multidimensional calling scale (umcs): a three-wave survey study. *Plos one*, 13(12).
- Xu, J. & Thomas, C. H. (2011). How can leader achieve high employee engagement?. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(4), 299-416.
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018). Who are the most engaged at work? a meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330-1346.

- Zhang, C., Dik, B. J., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Work as a calling in china: a qualitative study of chinese college students. *Journal Of Career Assessment, 23*(2), 236-249.
- Ziedelis, A. (2018). Perceived calling and work engagement among nurses. *Western Journal of Nursing Research, 1-18*.