

Peran *Social Values* pada *Work Engagement* Pegawai Negeri Sipil

Yeni Nuriati, Tuti Rahmi

Universitas Negeri Padang

tuti.rahmi@fip.unp.ac.id

Article History

accepted 1/6/2026

approved 1/7/2026

published 17/7/2026

Abstract

Work engagement is an important aspect that supports the performance of Civil Servants (PNS) in providing optimal public services. This study aims to determine the role of social values on work engagement in Civil Servants. This study used a quantitative approach involving 233 civil servants selected through proportional sampling techniques. Data were collected using the Social Values Scale adapted from the Schwartz Value Scale and the Work Engagement Scale adapted from the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). The results of a simple linear regression analysis showed that social values play a significant role in work engagement ($F = 42.55$; $p < 0.001$) with a contribution of 15.6% ($R^2 = 0.156$). The results showed that the stronger the social values owned by employees, the higher their level of work engagement.

Keywords: *social values, work engagement, civil servants*

Abstrak

*Work engagement merupakan aspek penting yang mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran social values terhadap work engagement pada Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 233 PNS yang dipilih melalui teknik *proportional sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Social Values* yang diadaptasi dari *Schwartz Value Scale* dan Skala *Work Engagement* yang diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9). Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa social values berperan signifikan terhadap work engagement ($F = 42,55$; $p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 15,6% ($R^2 = 0,156$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat *social values* yang dimiliki pegawai, semakin tinggi tingkat *work engagement* mereka.*

Kata kunci: *social values, work engagement, pegawai negeri sipil*



PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Berdasarkan data nasional, jumlah PNS di Indonesia pada tahun 2024 mencapai 3.566.141 orang sehingga menjadi komponen terbesar dalam ASN (CNBC Indonesia, 2025). Besarnya jumlah yang besar ini menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja di institusi pemerintah menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja birokrasi dan kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. PNS dalam menjalankan tugasnya tidak hanya menangani urusan administrative saja, tetapi juga terlibat dalam merencanakan, menerapkan dan mengawasi kebijakan publik. Sompotan et al. (2025) menyatakan bahwa pegawai pemerintah merupakan individu yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pemerintahan negara. Oleh karena itu, PNS dituntut memiliki kompetensi, komitmen, serta kesiapan psikologis yang memadai agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Selain kompetensi teknis, aspek psikologis menjadi komponen penting karena berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas, produktivitas, dan efektivitas pelayanan publik (Bakker & Demerouti, 2017).

Salah satu konsep psikologis yang banyak mendapat perhatian dalam kajian perilaku organisasi adalah *work engagement*. Schaufeli et al. (2006) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai kondisi psikologis yang baik, ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Individu yang sangat termotivasi dalam pekerjaan biasanya memiliki semangat yang tinggi saat bekerja, sangat tertarik dengan pekerjaannya, serta mampu fokus sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas. Menurut Bakker & Demerouti, (2017) *work engagement* salah satu indikator penting dalam psikologi organisasi positif karena berkaitan dengan peningkatan motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja. Sebab itu, keterlibatan kerja menjadi aspek yang penting untuk membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam bidang pemerintahan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki dampak positif bagi individu maupun organisasi. Meynhardt et al. (2024) Mengatakan bahwa orang yang terlibat dalam pekerjaan dengan tingkat yang tinggi biasanya memiliki semangat kerja yang lebih besar, merasa bangga dengan pekerjaannya, serta mampu memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, *work engagement* juga terkait dengan kesejahteraan mental dan kualitas hidup kerja seseorang. (Soembada, 2024). Temuan Sitorus & Primanita, (2024) menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Pada konteks organisasi, *work engagement* juga ditemukan berhubungan dengan loyalitas, komitmen, dan identifikasi individu terhadap organisasi (Ngamel et al., 2025).

Dalam sektor publik, *work engagement* menjadi faktor yang penting karena berkaitan dengan tingkat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Zahari & Kaliannan, (2023) Menjelaskan bahwa pegawai yang sangat termotivasi dalam bekerja biasanya lebih siap memberikan layanan kepada publik. Menurut Fauzan et al. (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik dapat meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan dan komitmen terhadap tugas organisasi. Selain itu, Satria et al. (2025) menemukan bahwa *work engagement* berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja aparatur sipil negara. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas organisasi sektor publik. *Work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Argita & Nugrahaningsih, (2025) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dan keyakinan diri berhubungan dengan tingkat keterlibatan kerja pegawai. Menurut Budiman et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kualitas kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, Santosa et al. (2025)

menjelaskan bahwa lingkungan kerja mampu memunculkan potensi positif pegawai dalam menjalankan tugasnya. Perkembangan penelitian juga menunjukkan bahwa faktor sosial dan nilai-nilai yang dimiliki individu turut berperan dalam membentuk keterlibatan kerja.

Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian dalam kajian sumber daya manusia adalah *social values*. *Social values* merupakan seperangkat nilai yang menekankan kerja sama, tanggung jawab sosial, kepedulian terhadap sesama, solidaritas, dan orientasi terhadap kepentingan bersama (Moeis et al., 2022). Dalam konteks organisasi publik, nilai-nilai sosial memiliki relevansi yang tinggi karena pekerjaan yang dilakukan pada dasarnya bertujuan memberikan manfaat kepada masyarakat. Pegawai yang memandang pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi sosial cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap tugas yang dijalankan dan lebih mudah mengembangkan keterikatan psikologis terhadap pekerjaannya (Aggarwal, 2024). Hubungan antara *social values* dan *work engagement* dapat dijelaskan bahwa Individu yang memandang pekerjaannya memiliki dampak positif bagi masyarakat cenderung merasakan makna yang lebih besar dalam aktivitas kerjanya sehingga mendorong munculnya motivasi intrinsik yang lebih kuat (Mer et al., 2024). Menurut (Caroline & Riyanti, 2025) menjelaskan bahwa persepsi mengenai manfaat sosial pekerjaan dapat meningkatkan rasa bermakna dalam bekerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja, individu yang memandang pekerjaannya sebagai sarana untuk memberikan kontribusi sosial cenderung menunjukkan keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Sejumlah penelitian empiris turut mendukung hubungan positif antara *social values* dan *work engagement*. Grubert et al. (2023) menemukan bahwa persepsi terhadap nilai publik berkaitan dengan peningkatan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh Astuti dan Suryani (2025) yang menunjukkan bahwa orientasi terhadap kepentingan publik berhubungan dengan meningkatnya komitmen dan keterlibatan kerja. Santosa et al. (2025) juga menjelaskan bahwa *social values* menjadi elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik karena mampu mendorong perilaku kerja yang lebih berorientasi pada pelayanan masyarakat. Selain itu, Melinda & Salendu (2021) menemukan bahwa keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi memiliki hubungan positif dengan tingkat *work engagement*. Menurut Adrianus et al. (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi sosial, nilai keluarga, dan etos budaya turut memengaruhi motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, *work engagement* merupakan aspek psikologis yang penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai sektor publik. Di sisi lain, *social values* berpotensi memperkuat keterlibatan kerja melalui peningkatan makna kerja, orientasi pelayanan publik, dan keterikatan individu terhadap kontribusi sosial yang dihasilkan dari pekerjaannya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *social values* pada *work engagement* Pegawai Negeri Sipil.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif desain korelasional (Creswell & Creswell, 2023). Subjek penelitian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, berjumlah 233 PNS menggunakan teknik *proportional sampling* dengan kriteria berstatus PNS dan memiliki masa kerja minimal dua tahun. Variabel *work engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006), diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Rahmadani et al. (2019), serta mengacu pada Rahmi et al. (2025). Skala ini menggunakan model Likert lima poin, mulai dari tidak pernah hingga selalu, dengan skor 1–5 pada seluruh item *favourable*. Variabel *social values* diukur menggunakan

adaptasi versi Bahasa Indonesia yang dikembangkan oleh Rahmi et al. (2025) berdasarkan *Schwartz Value Scale* (Schwartz, 2021) dan teori *Basic Human Values* (Schwartz, 2012) yang terdiri atas 23 aitem. Skala menggunakan model Likert terbalik enam poin, dari 1 (sangat mirip dengan saya) hingga 6 (tidak mirip sama sekali dengan saya). Analisis data menggunakan JASP 0.95.4 dengan metode enter (Navarro et al., 2025). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,9431 untuk *work engagement* dan Cronbach's Alpha sebesar 0,9715 untuk *social values*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui peran *social values* pada *work engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini ialah PNS yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 132 orang (56,65%). Sementara itu, responden yang memiliki pengalaman kerja 2-10 tahun berjumlah 101 responden (43,35%). Tidak terdapat responden yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun.

Kategorisasi Variabel X

Tabel 1. Kategorisasi *Social Values*

Rumus	Skor	Kategori	F	Presentase
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	$X < 24,83$	Rendah	19	8,2%
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	$24,83 \leq X < 62,39$	Sedang	188	80,7%
$(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$	$62,39 \leq X$	Tinggi	26	11,2%
Jumlah			233	100%

Berdasarkan table di atas, subjek dengan kategori rendah berjumlah 19 PNS (8,2%), kategori sedang berjumlah 188 PNS (80,7%), dan kategori tinggi berjumlah 26 PNS (11,2%). Dengan demikian, Sebagian besar PNS memiliki skor *social values* pada kategori sedang, yaitu 80,7%.

Kategorisasi Variabel Y

Tabel 2. Kategorisasi *Work Engagement*

Rumus	Skor	Kategori	F	Presentase
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	$X < 29,55$	Rendah	42	18,0%
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	$29,55 \leq X < 42,19$	Sedang	142	60,9%
$(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$	$42,19 \leq X$	Tinggi	49	21,0%
Jumlah			233	100%

Berdasarkan table di atas, subjek dengan kategori rendah berjumlah 42 PNS (18,0%), kategori sedang berjumlah 142 PNS (60,9%), dan kategori tinggi berjumlah 49 PNS (21,0%). Dengan demikian, Sebagian besar PNS memiliki skor pada kategori sedang, yaitu 60,9%.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	F	Sig.	R	R ²	Kesimpulan
<i>Social Values*Work Engagement</i>	42,55	<0,001	0,394	0,156	Sig. <0,001
					Signifikan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada table diatas, diperoleh nilai signifikan $P < 0,001$. Hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan peran *social values* pada *work engagement* PNS. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,394 yang menunjukkan adanya peran *social values* pada *work engagement* dengan kekuatan hubungan yang tergolong rendah hingga sedang. Sementara itu, R Square sebesar 0,156 menunjukkan bahwa variabel *social values* berperan 15,6% dalam menjelaskan variasi skor *work engagement*. Hal ini berarti terdapat 84,4% faktor lain diluar penelitian ini yang turut mempengaruhi risiko tersebut.

Ditinjau dari nilai koefisien regresi, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar - 0,133. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peringkatan satu poin pada skor *social values* akan diikuti dengan penurunan skor *work engagement* sebesar 0,133. Signifikansi peran tersebut juga diperkuat dengan nilai perolehan t hitung sebesar -6,523 dengan nilai signifikansi $P < 0,001$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat peran *social values* terhadap *work engagement* PNS.

Pembahasan

PNS memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta mendukung penyelenggaraan pemerintahan. Zahari dan Kaliannan, (2023) menjelaskan *work engagement* merupakan salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas kerja pegawai. Selain itu, Meynhardt et al. (2024) menyatakan pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan motivasi yang lebih besar serta mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Pada variabel *work engagement*, sebagian besar PNS berada pada kategori sedang. Ditinjau berdasarkan aspek, *dedication* memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,083, diikuti oleh *vigor* sebesar 3,997 dan *absorption* sebesar 3,877. Menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa bangga, antusiasme, serta keterikatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tingginya aspek *dedication* didukung oleh aitem “Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan”, memiliki mean tertinggi sebesar 4,155. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan penting untuk dilakukan. Selain itu, aspek *absorption* memiliki mean terendah sebesar 3,877 yang didukung oleh aitem “Saya tenggelam dengan pekerjaan Ketika bekerja” dengan mean sebesar 3,751. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja, kemampuan untuk terlibat secara penuh dan tenggelam dalam pekerjaan masih relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Schaufeli et al. (2006) menjelaskan bahwa *absorption* berkaitan dengan kemampuan individu untuk berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya sehingga rendahnya aspek ini mengindikasikan bahwa pegawai masih menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang dapat mengurangi fokus selama bekerja.

Variabel *social values* mencakup kerja sama, tanggung jawab sosial, kepedulian terhadap orang lain, serta orientasi pada kesejahteraan Masyarakat (Moeis et al., 2022). Nilai-nilai tersebut menjadi penting karena pekerjaan yang dilakukan oleh PNS pada dasarnya berorientasi pada pelayanan masyarakat. Pada variabel *social values*,

sebagian besar PNS berada pada kategori sedang. Ditinjau berdasarkan aspek, *benevolence* memiliki mean tertinggi sebesar 2,023, diikuti oleh *tradition* sebesar 1,995, *conformity* sebesar 1,874, *universalism* sebesar 1,823, dan *security* sebesar 1,822. Tingginya aspek *benevolence* menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kesejahteraan orang lain, menjaga hubungan sosial yang baik, serta memiliki kecenderungan untuk membantu sesama. Temuan ini didukung oleh aitem “Dia pikir melakukan hal-hal dengan cara tradisional merupakan cara yang terbaik. Melakukan kebiasaankebiasaan yang sudah dia pelajari merupakan sesuatu” yang penting baginya. yang memiliki mean tertinggi sebesar 2,210. Hasil tersebut sejalan dengan Moeis et al. (2022) yang menjelaskan bahwa kepedulian sosial dan tanggung jawab terhadap orang lain merupakan bagian penting dari nilai sosial yang dimiliki individu. Sementara itu, aspek *security* memiliki mean terendah sebesar 1,822 yang didukung oleh aitem “Hidup di lingkungan yang aman merupakan sesuatu yang penting baginya. Dia menghindari hal-hal yang mungkin mengancam keselamatan dirinya.” dengan mean sebesar 1,730. Temuan ini menunjukkan bahwa orientasi pegawai lebih banyak diarahkan pada kepedulian terhadap orang lain dan kontribusi sosial dibandingkan kebutuhan akan keamanan dan stabilitas pribadi.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai $F = 42,55$ dengan signifikansi $p < 0,001$ menunjukkan bahwa *social values* berperan terhadap *work engagement* pada PNS. Hal ini sejalan dengan penelitian Aggarwal (2024) yang mengatakan bahwa pegawai yang memahami nilai sosial dari pekerjaannya cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Selain itu, (Grubert et al., 2023) menemukan bahwa persepsi terhadap nilai publik berkaitan dengan meningkatnya keterlibatan kerja pegawai. Mer et al. (2024) juga menjelaskan bahwa *social values* sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan memberikan manfaat bagi orang lain. Ketika pegawai memandang pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi kepada masyarakat, maka pegawai akan lebih mudah mengembangkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin baik *social values* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menunjukkan *work engagement* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *social values* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* Pegawai Negeri Sipil (PNS). Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *social values* memberikan kontribusi 15,6% terhadap variasi dalam *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *social values* yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Di samping itu, mayoritas PNS dalam penelitian ini berada pada kategori tingkat nilai sosial dan keterlibatan kerja yang sedang. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya memperkuat nilai-nilai sosial, seperti kepedulian terhadap orang lain, tanggung jawab sosial, dan fokus pada kesejahteraan masyarakat, sebagai upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan program yang mendukung penguatan nilai-nilai sosial di tempat kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi keterlibatan kerja, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai keterlibatan kerja PNS.

DAFTAR PUSTAKA

Adrianus, J. S., Watu, E. G. C., & Amaral, M. A. L. (2023). The Role of Attitudes and Work Values on Performance in Department of Health and Civil Registration

- Service of East Nusa Tenggara Province Jou. *Journal of Hand Surgery*, 15(3), 467–477. <https://doi.org/10.1053/jhsu.2002.32329>
- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. *IIMB Management Review*, 36(3), 230–238. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001>
- Argita, S. P., & Nugrahaningsih, T. H. (2025). Work Engagement: Peran Dukungan Organisasi Dan Keyakinan Diri Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(1), 891–907.
- Astuti, S. D., & Suryani, N. K. (2025). The role of proactive attitude and employee engagement in mediating the effect of perceived organizational Support and workplace spirituality on public servant performance in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2547960>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward Arnold. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Budiman, F. A., Zefriyenni, & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatra Barat). *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 153–169.
- Caroline, Y., & Riyanti, B. P. D. (2025). *Kontribusi Organizational Commitment Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Milenial*. 14(1), 128–142.
- CNBC Indonesia. (2025). *Jumlah PNS Terus Turun dalam 10 Tahun Terakhir, Ini Buktinya*. <https://www.google.com/amp/s/www.cnbcindonesia.com/news/20250706100023-4-646615/jumlah-pns-terus-turun-dalam-10-tahun-terakhir-ini-buktinya/amp>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Sixth Edition*.
- Fauzan, D., Triono, R., & Dalimunthe, Z. (2022). How Does Public Service Motivation Explain Knowledge Sharing Behavior among Indonesian Civil Servants? *Jurnal Bina Praja*, 14(1), 71–82. <https://doi.org/10.21787/jbp.14.2022.71-82>
- Grubert, T., Steuber, J., & Meynhardt, T. (2023). Engagement at a higher level: The effects of public value on employee engagement, the organization, and society. *Current Psychology*, 42(24), 20948–20966. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03076-0>
- Melinda, S., & Salendu, A. (2021). *Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR Perceived*. 7(2), 211–220.
- Mer, A., Kumar, V., Verma, V. K., De, T., & Mathew, J. (2024). A review of predictors and outcomes of work engagement in nonprofit organizations. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(July), 101083. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101083>
- Meynhardt, T., Hermann, C., & Bardeli, J. (2024). Connecting value creation for society with work engagement: the relevance of an organization's public value as an extension of the job characteristics model. *Current Psychology*, 43(27), 23260–23277. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05922-9>
- Moeis, I., Febriani, R., Sandra, I., & Pabbajah, M. (2022). Intercultural values in local wisdom: A global treasure of Minangkabau ethnic in Indonesia. *Cogent Arts and Humanities*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311983.2022.2116841>
- Navarro, D., Foxcroft, D., & Faulkenberry, T. J. (2025). *Learning Statistics with JASP : A Tutorial for Psychology Students and Other Beginners*. <https://learnstatswithjasp.com>

- Ngamel, M. D., Sita Yubelina Sabandar, & Toding, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement (Keterikatan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup , Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah. *Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)*, 1(2), 421–426.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). *Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study*. July. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Rahmi, T., Mashuri, A., & Minza, W. M. (2025). Values and work engagement: meta-beliefs in ingroup identification as mediator. *Cogent Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2532414>
- Santosa, I. S., Purwanto, E. A., Sumaryono, S., & Utomo, P. P. (2025). Understanding work engagement in public administration: A comprehensive bibliometric and systematic review of the past decade. *Social Sciences and Humanities Open*, 11(December 2024), 101479. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101479>
- Satria, A., Zulfadil, & Rifqi, A. (2025). *Pengaruh Work Engagement, Pelatihan Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Asn*. 73–80.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, December 2012. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S. H. (2021). *A Repository of Schwartz Value Scales with Instructions and an Introduction*. 2(2), 1–11.
- 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. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Soembada, A. A. (2024). Work Engagement, Employee Well-Being, Dan Individual Work Performance Di Pekerja Teknologi Informasi. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 2343–2351. <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.555>
- Sompotan, H. A., Sumbu, T., & Mamengko, R. S. (2025). Pengawasan Terhadap Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Di Kelurahan Kakaskasen Dua Kota Tomohon *Lex Privatum*, 15(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/61777%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/download/61777/49333>
- Zahari, N., & Kaliannan, M. (2023). Antecedents of Work Engagement in the Public Sector: A Systematic Literature Review. *Review of Public Personnel Administration*, 43(3), 557–582. <https://doi.org/10.1177/0734371X221106792>