



Pengaruh *Basic Need Satisfaction* terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil

Naura Syifa Salsabila, Agus Budiman*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 6/3/2023
Revised : 26/6/2023
Published : 20/7/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3
No. : 1
Halaman : 55-60
Terbitan : **Juli 2023**

ABSTRAK

Basic need satisfaction terdiri dari tiga kebutuhan dasar yaitu kebutuhan akan otonomi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan keterkaitan yang merupakan kebutuhan dasar individu sebagai 'nutrisi' yang harus diperoleh untuk mempertahankan perkembangan, integritas, dan kesehatan. [1]; [2]. Work engagement yaitu sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, penyerapan, dan dedikasi [3]. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan teknik analisis linier berganda. Subjek meneliti seluruh pegawai Dinas X Kabupaten Bandung sebanyak 43 pegawai. lat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu work-related basic needs satisfaction (W-BNS) dari Van den Broeck, et al dan alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) dari [3]. Penelitian menghasilkan jumlah pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kebutuhan dasar yang tinggi dan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Hasil uji linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kebutuhan dasar memberikan pengaruh terhadap work engagement sebesar 75,3% (R Square .868). Seluruh dimensi basic need satisfaction memberikan pengaruh dimana pengaruh tertinggi pada otonomi (autonomy) .477 dan yang memberikan pengaruh terendah pada relatedness (keterkaitan) sebesar .250.

Kata Kunci : Kepuasan Kebutuhan Dasar; Keterikatan Kerja; Kantor X Kabupaten Bandung.

ABSTRACT

Basic need satisfaction consists of three basic needs, the need for autonomy, the need for competence, and the need for relatedness, which are individual basic needs as 'nutrition' that must be obtained to maintain development, integrity, and health. [1], [2]. Work engagement is a positive, satisfying state of mind related to work which is characterized by vigor, absorption, and dedication [3]. This study uses a quantitative approach to causality with multiple linear regression analysis techniques. The research subjects were all employees of the Bandung Regency X Office as many as 43 employees. The measuring instrument used in this study is the work-related basic needs satisfaction (W-BNS) from Van den Broeck, et al and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) from [3]. The research shows that the majority of employees have a high level of basic need satisfaction and have a high level of work engagement. Multiple linear regression test results show that basic need satisfaction has an effect on work engagement of 75.3% (R Square .868). All dimensions of basic need satisfaction have influence where the highest influence is on autonomy .477 and the lowest has influence on relatedness .250.

Keywords : Basic Need Satisfaction; Work Engagement; Office X Bandung Regency.

© 2023 Jurnal Riset Psikologi Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi, maka dari itu, pegawai merupakan kunci dalam penentu keberhasilan sebuah organisasi [4]. Agar pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, dibutuhkan keterikatan terhadap pekerjaan atau work engagement pada pegawai, karena menurut penelitian yang dilakukan oleh [5]. Keterikatan kerja atau yang dikenal dengan work engagement sendiri didefinisikan sebagai keadaan aktif dan sikap positif mengenai pekerjaan yang dicirikan dengan sikap vigor, dedication, dan absorption [6].

Penelitian oleh [7], memaparkan hal yang menjadi pendorong utama dalam *work engagement* yaitu mengacu pada JD-R (*job demand and resource*), dan *personal resource* [6]. Berdasarkan pemaparan [8], *job resource* dapat mengurangi dampak dari *job demand* dan kemungkinan akan merangsang pertumbuhan dan perkembangan diri individu. Studi sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa *job resource* seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik mengenai kinerja, variasi keterampilan kerja, otonomi, dan kesempatan belajar secara positif terkait dengan keterlibatan kerja [9], [10], [11]. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh dalam *work engagement* pada seseorang yaitu *basic need satisfaction* yang dijelaskan pada teori *self-determination theory* [12]. *Self-Determination Theory* (SDT) merupakan “nutrisi” yang terdapat pada lingkungan kerja yang mendukung aktivitas dan perkembangan dalam bekerja [13]. Konsep kebutuhan dasar terkait dengan motivasi yang membentuk dasar untuk “energi dan arah Tindakan” [14][15]. Menggunakan proses empiris kebutuhan dasar tersebut terbagi menjadi *need for autonomy*, *need for relatedness*, dan *need for competence* [14].

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [16], mendapatkan manfaat dari model SDT dan meneliti hubungan antara dukungan otonomi, kepuasan kebutuhan dasar dan kesejahteraan subjektif pada individu. Hasil penelitian diantaranya, dukungan terhadap otonomi berpengaruh langsung dan positif terhadap *need satisfaction*, *basic need satisfaction* individu memiliki pengaruh langsung dan positif pada tingkat kecemasan mereka, kepuasan kebutuhan psikologis dasar individu memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap tingkat kepuasan mereka terhadap kehidupan [15]. Penelitian yang dilakukan oleh [15] yang dilakukan pada 203 staff akademik dari berbagai universitas, menjelaskan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara variabel prediktif *need of competence*, *need of autonomy*, dan *need of relatedness* terhadap *work engagement*. Dari keterbatasan literatur yang terkait *basic need satisfaction* dalam konteks universitas, dapat dikatakan bahwa *basic need satisfaction* dapat berpengaruh pada perasaan individu dan hasil pekerjaan [15]. Beberapa penelitian berdasarkan *self-determination theory* telah memeriksa manfaat *basic need satisfaction* untuk memprediksi motivasi dan penyesuaian terhadap tempat kerja [1].

Sangat penting bagi organisasi untuk merasakan esensi sejati dari *work engagement*, terutama di sektor public [17], [18]. Pemerintahan di Uzbekistan melihat pegawai negeri sebagai salah satu aset utama dalam mempromosikan reformasi sektor public [18], [19], dan demikian, sikap kerja para pegawai pemerintahan sangat penting bagi administrator di sana [18], [19]. Organisasi publik rentan terhadap kendala politik, yang sering menyebabkan perubahan kebijakan [18]. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan menginvestasikan energi emosional, kognitif, dan fisik mereka dalam pekerjaan mereka untuk mencapai kinerja yang unggul [18], [20]. Dan karyawan yang memiliki vigor, dedication, dan absorption terhadap pekerjaan mereka, akan menunjukkan kinerja yang tinggi [18].

Disdukcapil atau Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan dinas yang memberikan layanan kepada masyarakat mengenai pelayanan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK), perkembangan kependudukan dan perencanaan kependudukan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 bahwa yang dimaksud dengan administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penertiban dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengolahan informasi administrasi kependudukan serta penyalahgunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Peran para pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan [21]. Sikap kerja pegawai pada pemerintahan sangat penting bagi kebutuhan administrator suatu negara [18], [19]. Pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi instansi pemerintah [21].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Bagaimana Basic Need Satisfaction Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas X Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana Basic Need Satisfaction Mempengaruhi Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas X Kabupaten Bandung?

B. Metode Penelitian

Variabel X pada penelitian ini yaitu *basic need satisfaction* yang dijelaskan dalam *self-determination theory* (SDT) dimana SDT menjelaskan kebutuhan psikologi secara universal, yang menunjukkan bahwa manusia akan termotivasi dan menunjukkan kesejahteraan dalam organisasi mereka sehingga mereka mengalami kepuasan psikologis dalam diri mereka [14]. SDT mengusulkan bahwa konteks sosial mempengaruhi kepuasan kebutuhan sosial orang dan kemudian memotivasi kinerja seseorang [22].

Dalam *self-determination theory*, dijelaskan bahwa *basic need satisfaction* merupakan kebutuhan dasar individu sebagai ‘nutrisi’ yang harus diperoleh oleh individu untuk mempertahankan perkembangan, integritas, dan kesehatan [14], [23]. *Basic need satisfaction* diprediksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap fungsi individu dalam kehidupan sehari-hari [15], [24]. Menurut [1], teori ini mengemukakan tiga kebutuhan psikologis secara universal yaitu *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness* menunjukkan bahwa iklim kerja yang memenuhi kebutuhan tersebut memungkinkan memfasilitasi kebutuhan dalam *work engagement* dan *psychological well-being*. Mengacu pada teori SDT, semua manusia memiliki tiga kebutuhan dasar psikologi diantaranya yaitu *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness* [14], [25]–[28]. Menurut [14], kebutuhan untuk mandiri (*need for autonomy*) merupakan kebutuhan seseorang untuk merasa bahwa tingkah lakunya yang bersumber dan berasal dari dirinya sendiri, bukan karena dipengaruhi dan bukan dikontrol oleh dorongan dari luar dirinya. Kebutuhan untuk kompeten (*need for competency*) merupakan kebutuhan yang ada pada diri individu untuk merasa dirinya berhasil dan efektif dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial dan mendapat kesempatan untuk menunjukkan kapasitas diri [14]. Kebutuhan untuk terikat dengan orang lain (*need for relatedness*) merupakan kebutuhan yang ada pada diri individu untuk merasa terhubung dekat dengan orang lain misalnya seperti orang tua, teman sebaya dan guru [14].

Variabel Y pada penelitian ini yaitu *work engagement*. [3], mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya, akan memiliki perasaan energi dan efektif yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, dan bukannya merasa stress, mereka juga melihat pekerjaan mereka sebagai hal yang menantang [11]. Menurut [29], terdapat factor-faktor yang mendorong *work engagement*, yaitu *job demand* atau tuntutan pekerjaan yaitu keadaan pegawai berdasarkan beban pekerjaan [30]. *Job demands* merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan [9]. *Job resource* seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar secara positif terkait dengan keterlibatan kerja [11]. Berdasarkan penjelasan [3], aspek *work engagement* terdapat 3 aspek, diantaranya:

Vigor merupakan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

Absorption ditandai dengan konsentrasi penuh dan perasaan larut dengan suatu pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya [3].

Dedication ditandai dengan perasaan akan pemaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan [3].

Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah kausalitas karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas X Kabupaten Bandung.

Alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel *basic need satisfaction* adalah skala W-BNS yang merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh [24] berdasarkan *self-determination theory* yang dikemukakan oleh [14]. untuk mengukur 3 dimensi *need for autonomy*, *need for relatedness*, dan *need for competence*. Berdasarkan hasil dari Alat ukur ini berbentuk skala Likert, berisikan 18 item dengan 5 opsi jawaban yaitu Sangat tidak setuju, Tidak setuju, Netral, Setuju, dan Sangat setuju. Dengan nilai cronbach Alpha sebesar 0.758. Alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel *work engagement* adalah skala UWES yang merupakan alat ukur yang dikembangkan dan diadaptasi oleh [30] untuk mengukur 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Alat ukur ini berbentuk skala Likert, berisikan 17 item dengan 7 opsi jawaban yaitu Tidak Pernah, Hampir Tidak Pernah, Jarang, Kadang-kadang, Sering, Sangat Sering, Selalu. Dengan nilai cronbach Alpha sebesar 0.748.

Populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung meliputi sekretaris (Sub Bagian Perencanaan, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Umum & Kepegawaian), kepala bidang, kepala seksi, dan staff masing-masing bidang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan studi populasi atau studi sensus yaitu penelitian dilakukan ketika ingin meneliti semua elemen yang berada di wilayah penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement

Tabel 4. 13 Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.187	6.426			1.118	.270
<i>Autonomy</i>	1.604	.367	.477		4.376	.000
<i>Competence</i>	.816	.307	.277		2.662	.011
<i>Relatedness</i>	.816	.372	.250		2.191	.034

Berdasarkan hasil dari uji *multiple regression* yang didapatkan pada penelitian ini, *basic need satisfaction* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement* pada pegawai Disdukcapil Kabupaten Bandung (Tabel 4.18). Pengaruh yang diberikan sebesar $R^2=0.868$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *basic need satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai Disdukcapil Dinas X Kabupaten Bandung. Sehingga, ketika kebutuhan dasar pada pegawai dapat terpenuhi maka memunculkan perasaan positif pada karyawan kemudian dapat meningkatkan motivasi intrinsik yang akan memfasilitasi *work engagement* dan kesejahteraan psikologis [1]. Kemudian hal tersebut dapat terlihat dari pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sebesar 79.1% atau sebanyak 34 pegawai.

Kemudian untuk pengaruh uji parsial pada masing-masing dimensi yaitu untuk dimensi *need of autonomy* sebesar 0.477%, dimensi *need of competence* sebesar 0.277%, dan dimensi *need of relatedness* sebesar 0.250% pengaruhnya terhadap pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *need of autonomy* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *work engagement* hal tersebut karena ketika individu sudah memiliki kesadaran sendiri dalam melakukan tugasnya, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya lebih baik dan lebih merasa *engage* terhadap pekerjaannya. Sejumlah besar penelitian pun telah menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki tingkat *needs of autonomy* yang tinggi, maka akan meningkatkan motivasi diri [28]. Seseorang akan mengalami kepuasan otonomi Ketika mereka bergantung pada orang lain bahkan ketika mereka mengikuti permintaan orang lain [31]. Hal ini sejalan dengan tugas-tugas yang dilakukan oleh Disdukcapil yaitu banyak melakukan pelayanan pembuatan surat-surat untuk masyarakat seperti misalnya pelayanan pencatatan akta perceraian, pencatatan kematian penduduk WNI dan penduduk orang asing, dan lain-lain.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15], penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana *basic need satisfaction* yang berhubungan dengan pekerjaan memprediksi *work engagement* di antara staf akademik di Turki. Hasilnya mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel prediktif *need of competence*, *need of autonomy* dan *need of relatedness* dan variabel terikat *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan hasil pengaruh positif dengan nilai $R=0,74$. Dari ketiga dimensi, dimensi yang paling berpengaruh yaitu dimensi *need for competency* dengan nilai ($\beta = 0,47$). Dari hasil tersebut diperoleh bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara variabel *basic need satisfaction* terhadap *work engagement*. Hasilnya juga mengungkapkan bahwa variabel-variabel ini secara signifikan memprediksi *work engagement* yaitu kebutuhan kompetensi, kebutuhan otonomi, dan kebutuhan keterkaitan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dari keterbatasan literatur yang terkait dengan hubungan antara kebutuhan kepuasan dasar dan keterlibatan kerja khususnya dalam konteks universitas, dapat dikatakan bahwa kebutuhan psikologis memainkan peran penting dalam hasil pekerjaan. Kepuasan kebutuhan psikologis dasar memiliki efek pada perasaan individu dan hasil pekerjaan [15], [32], [33].

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Derks dan Wingerden pada tahun 2018 mengenai peran *job resource*, *basic need satisfaction*, dan *work engagement* pada intern. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang tinggi terhadap *basic need satisfaction* terhadap *work engagement*. Hal ini dilihat dari hasil hipotesis yang diuji dengan *structural equation modelling* (SEM) *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* yang memiliki nilai $R = 0,82$. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *job resource* yang cukup lebih mungkin dalam merasakan kebebasan psikologis (*autonomy*), keterhubungan antar pribadi (*relatedness*), dan efektivitas (*competence*) yang selanjutnya menjelaskan mengapa mereka merasa terlibat (*engage*) dalam pekerjaan mereka.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat peneliti simpulkan, diantaranya: mayoritas pegawai Disdukcapil Kabupaten Bandung yang memiliki *basic need satisfaction* yang tinggi. Mayoritas pegawai Disdukcapil Kabupaten Bandung yang memiliki *work engagement*

yang tinggi. Adanya pengaruh basic need satisfaction terhadap *work engagement* pada pegawai Disdukcapil Kabupaten Bandung dengan nilai $R^2 = 0,868$ atau sebesar 75,3%.

Daftar Pustaka

- [1] E. L. Deci, R. M. Ryan, M. Gagné, D. R. Leone, J. Usunov, and B. P. Kornazheva, "Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination," *Pers Soc Psychol Bull*, vol. 27, no. 8, pp. 930–942, Aug. 2001, doi: 10.1177/0146167201278002.
- [2] J. Seitovirta, K. Vehviläinen-Julkunen, L. Mitronen, S. De Gieter, and T. Kvist, "Attention to nurses' rewarding - an interview study of registered nurses working in primary and private healthcare in Finland," *J Clin Nurs*, vol. 26, no. 7–8, pp. 1042–1052, Apr. 2017, doi: 10.1111/jocn.13459.
- [3] W. B. Schaufeli, I. M. Martínez, A. M. Pinto, M. Salanova, and A. B. Bakker, "Burnout and Engagement in University Students," *J Cross Cult Psychol*, vol. 33, no. 5, pp. 464–481, Sep. 2002, doi: 10.1177/0022022102033005003.
- [4] T. Sitorus, M. Mandagi, and J. Mantiri, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa," *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan dan ilmu Administrasi Negara*, vol. 3, no. 1, pp. 53–63, Aug. 2021, doi: 10.53682/administro.v3i1.2056.
- [5] M. J. Gorgievski and A. B. Bakker, *Passion for work: Work engagement versus workaholism*. Northampton: Edward Elgar: Cheltenham, 2010.
- [6] W. O. R. K. E. N. S. Cale, W. Schaufeki, and A. Bakker, "U w e s," *December*, 2004.
- [7] K. Breevaart, A. B. Bakker, and E. Demerouti, "Daily self-management and employee work engagement," *J Vocat Behav*, vol. 84, no. 1, pp. 31–38, Feb. 2014, doi: 10.1016/j.jvb.2013.11.002.
- [8] E. Demerouti, A. Bakker, J. de Jonge, P. Janssesn, and W. B. Schaufeli, "Burnout and engagement at work as a function of demands and control," *Scand J Work Environ Health*, vol. 27, no. 4, pp. 279–286, Jul. 2001.
- [9] D. Xanthopoulou *et al.*, "When do job demands particularly predict burnout?," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 8, pp. 766–786, Nov. 2007, doi: 10.1108/02683940710837714.
- [10] W. B. Schaufeli and M. Salanova, "Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs," *Anxiety Stress Coping*, vol. 20, no. 2, pp. 177–196, Jun. 2007, doi: 10.1080/10615800701217878.
- [11] A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, and T. W. Taris, "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology," *Work Stress*, vol. 22, no. 3, pp. 187–200, Jul. 2008, doi: 10.1080/02678370802393649.
- [12] T. T. Nguyen, R. M. Ryan, and E. L. Deci, "Solitude as an Approach to Affective Self-Regulation," *Pers Soc Psychol Bull*, vol. 44, no. 1, pp. 92–106, Jan. 2018, doi: 10.1177/0146167217733073.
- [13] D. Bakker, N. Kazantzis, D. Rickwood, and N. Rickard, "A randomized controlled trial of three smartphone apps for enhancing public mental health," *Behaviour Research and Therapy*, vol. 109, pp. 75–83, Oct. 2018, doi: 10.1016/j.brat.2018.08.003.
- [14] R. M. Ryan and E. L. Deci, "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being," *American Psychologist*, vol. 55, no. 1, pp. 68–78, 2000, doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- [15] F. Silman, "Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey," *S Afr J Educ*, vol. 34, no. 3, pp. 1–5, Aug. 2014, doi: 10.15700/201409161119.
- [16] E. Çelebi, S. Firat, G. Beyhan, İ. Çankaya, İ. Vural, and O. Kirtel, "Field experiments on wave propagation and vibration isolation by using wave barriers," *Soil Dynamics and Earthquake Engineering*, vol. 29, no. 5, pp. 824–833, May 2009, doi: 10.1016/j.soildyn.2008.08.007.
- [17] A. M. S. Mostafa and E. A. Abed El-Motalib, "Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in the Public Sector," *Rev Public Pers Adm*, vol. 40, no. 1, pp. 112–131, Mar. 2020, doi: 10.1177/0734371X18790628.
- [18] Y. Khusanova *et al.*, "The ALPINE-ALMA [CII] survey," *Astron Astrophys*, vol. 649, p. A152, May 2021, doi: 10.1051/0004-6361/202038944.
- [19] B. Ergashev, "Public Administration Reform in Uzbekistan," *Probl Econ Transit*, vol. 48, no. 12, pp. 32–82, Apr. 2006, doi: 10.2753/PET1061-1991481202.
- [20] E. Demerouti, K. Mostert, and A. B. Bakker, "Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs," *J Occup Health Psychol*, vol. 15, no. 3, pp. 209–222, Jul. 2010, doi: 10.1037/a0019408.
- [21] Panjaitan, "PERAN KETERLIBATAN DAN PARTISIPASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 1, 2018.

- [22] R. M. RYAN, J. KUHL, and E. L. DECI, "Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development," *Dev Psychopathol*, vol. 9, no. 4, pp. 701–728, Dec. 1997, doi: 10.1017/S0954579497001405.
- [23] J. Seitovirta, K. Vehviläinen-Julkunen, L. Mitronen, S. De Gieter, and T. Kvist, "Attention to nurses' rewarding - an interview study of registered nurses working in primary and private healthcare in Finland," *J Clin Nurs*, vol. 26, no. 7–8, pp. 1042–1052, Apr. 2017, doi: 10.1111/jocn.13459.
- [24] A. Broeck, M. Vansteenkiste, H. Witte, B. Soenens, and W. Lens, "Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale," *J Occup Organ Psychol*, vol. 83, no. 4, pp. 981–1002, Dec. 2010, doi: 10.1348/096317909X481382.
- [25] E. L. Deci and R. M. Ryan, "The general causality orientations scale: Self-determination in personality," *J Res Pers*, vol. 19, no. 2, pp. 109–134, Jun. 1985, doi: 10.1016/0092-6566(85)90023-6.
- [26] E. Deci and R. Ryan, "Self-determination research: Reflections and future directions," *Handbook of self-determination research*, pp. 431–441, 2002.
- [27] E. L. Deci and R. M. Ryan, "'Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains': Correction to Deci and Ryan (2008).," *Can Psychol*, vol. 49, no. 3, pp. 262–262, Aug. 2008, doi: 10.1037/0708-5591.49.3.262.
- [28] N. Arshadi, "Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran," *Procedia Soc Behav Sci*, vol. 5, pp. 1267–1272, 2010, doi: 10.1016/j.sbspro.2010.07.273.
- [29] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Towards a model of work engagement," *Career Development International*, vol. 13, no. 3, pp. 209–223, May 2008, doi: 10.1108/13620430810870476.
- [30] A. B. Bakker, E. Demerouti, E. de Boer, and W. B. Schaufeli, "Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency," *J Vocat Behav*, vol. 62, no. 2, pp. 341–356, Apr. 2003, doi: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1.
- [31] A. Broeck, M. Vansteenkiste, H. Witte, B. Soenens, and W. Lens, "Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale," *J Occup Organ Psychol*, vol. 83, no. 4, pp. 981–1002, Dec. 2010, doi: 10.1348/096317909X481382.
- [32] M. Vansteenkiste, B. Neyrinck, C. P. Niemiec, B. Soenens, H. Witte, and A. Broeck, "On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach," *J Occup Organ Psychol*, vol. 80, no. 2, pp. 251–277, Jun. 2007, doi: 10.1348/096317906X111024.
- [33] A. Van den Broeck, M. Vansteenkiste, H. De Witte, and W. Lens, "Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction," *Work Stress*, vol. 22, no. 3, pp. 277–294, Jul. 2008, doi: 10.1080/02678370802393672.