

**SKRIPSI**

**PENGARUH *DIGITAL ENGAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEGAWAI PADA  
DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA  
DAN PETERNAKAN KAB. MAMUJU**

***THE INFLUENCE OF DIGITAL ENGAGEMENT AND CAREER  
DEVELOPMENT ON EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT  
AT THE DEPARTEMENT OF FOOD CROPS,  
HORTICULTURE AND LIVESTOCK IN  
MAMUJU REGENCY***



**DIDIN**

**C01 21 017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2025**

**PENGARUH *DIGITAL ENGAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEGAWAI PADA  
DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA  
DAN PETERNAKAN KAB. MAMUJU**



**DIDIN**

**C01 21 017**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai  
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

**Dr. H. Mujirin M Yamin, S.E., M.S.**  
NIDN: 0010105706

Pembimbing II

**Wahdaniyah, S.E., M.M.**  
NIDN: 0002059001

Menyetujui

Koordinator Program Studi Manajemen



**Erwin, SE., MM**

NIP : 198909032019031013

**PENGARUH *DIGITAL ENGAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEGAWAI PADA  
DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA  
DAN PETERNAKAN KAB. MAMUJU**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**DIDIN**  
**C01 21 017**

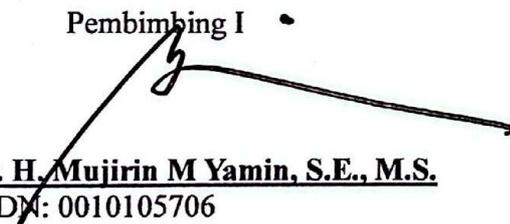
Telah diuji dan diterima panitia ujian  
pada tanggal 7 Juli 2025 dan dinyatakan lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. H. Mujirin M Yamin S.E.,M.S	Ketua	1) .....
2. Wahdaniah S.E., M.M	Sekretaris	2) .....
3. Haeruddin Hafid, S.E.,M.M	Anggota	3) .....
4. Dr. Hj. Nursyam Anwar S.E.,M.Si	Anggota	4) .....
5. Anis Anshari Mas'ud, S.Kom.,M.M	Anggota	5) .....

**Telah Disetujui Oleh:**

Pembimbing I

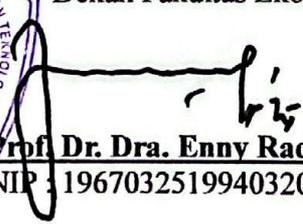
  
**Dr. H. Mujirin M Yamin, S.E., M.S.**  
NIDN: 0010105706

Pembimbing II

  
**Wahdaniah, S.E., M.M.**  
NIDN: 0002059001



Mengesahkan  
Dekan Fakultas Ekonomi

  
**Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB**  
NIP: 196703251994032001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DIDIN

Nim : C01 21 017

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul  
“Pengaruh *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir Terhadap *Work Engagement* Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan  
Pternakan Kab. Mamuju” adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang  
sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang  
pernah diajukan / ditulis / diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secaratertulis  
dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar  
pustaka.

Apabila ditemukan hari ini ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan  
terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan  
tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang  
berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 7 Juli 2025  
Yang membuat pernyataan

  
**DIDIN**  
C01 21 017

## ABSTRAK

**DIDIN**, Pengaruh *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir Terhadap *Work Engagement* Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kab. Mamuju yang dibimbing oleh Wahdaniah, dan Mujirin M Yamin.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Digital Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kepada pegawai di lingkungan instansi terkait. Penentuan sampel dengan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 92 orang responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis data SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keputusan pegawai untuk bertahan di organisasi

**Kata Kunci :** *Digital Engagement, Pengembangan Karir, Work Engagement.*

## **ABSTRACT**

*DIDIN, The Influence of Digital Engagement and Career Development on Employee Work Engagement at the Office of Food Crops, Horticulture, and Livestock in Mamuju Regency, supervised by Wahdaniah and Mujirin M. Yamin.*

*The results of this study indicate that Digital Engagement has a significantly influence on employee Work Engagement, while Career Development has a significantly influence. Simultaneously, both variables contribute significantly to employees' decisions to remain in the organization.*

*This study used a quantitative method with data collected through questionnaires distributed to employees within the relevant institution. The sample was determined using purposive sampling. A total of 92 respondents participated in the study. The data analysis method used was multiple linear regression, utilizing SPSS version 23 as the analytical tool. The findings show that Digital Engagement has a significantly effect on Work Engagement, whereas Career Development has a significantly effect. Simultaneously, both variables significantly contribute to employees' decisions to stay within the organization.*

***Keywords : Digital Engagement, Career Development, Work Engagement.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan kehidupan di era globalisasi yang semakin maju dan semakin berkembang, Teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas pegawai dalam sebuah organisasi. Perkembangan teknologi yang ada ini tentunya dapat merubah manusia dalam mengerjakan tugas dengan berbagai pekerjaan mereka, serta dengan perkembangan teknologi juga mampu untuk menciptakan kondisi organisasi dalam mencapai tujuan atau kesuksesannya. Pegawai sangat dituntut untuk mampu terlibat dalam penggunaan teknologi karena sebuah organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki semangat, termotivasi, dan mampu untuk berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dimana konsep *Work Engagement* menekankan pentingnya karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan memiliki motivasi tinggi untuk terlibat dalam memberikan kinerja terbaik.

*Work engagement* yang terjadi di saat ini sudah menjadi hal yang penting di dalam dunia pekerjaan, karena organisasi harus mengetahui seberapa besar keterikatan pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, serta seberapa besar komitmen pegawai ini memberikan tanggung jawabnya dalam organisasi. sehingga praktik manajemen sumber daya manusia dapat bertindak melampaui kebiasaan bekerja serta dapat mempengaruhi *Work Engagement* yang lebih baik dan efektif.

*Work Engagement* adalah suatu keadaan pikiran positif dalam memuaskan diri pegawai sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keasyikan (Sholikhah *et al*, 2021). *Work Engagement* dapat juga diartikan sebagai pemanfaatan anggota terhadap peran dalam pekerjaan mereka, dalam konteks keterikatan secara pribadi menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, serta emosional selama mereka menjalankan tugas pekerjaan mereka (Baklaieva, 2016). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi dan partisipasi aktif pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ada. Untuk mencapai kinerja optimal, salah satu faktor kunci yang mendukung peningkatan keterlibatan pegawai adalah komunikasi dan koordinasi yang efektif, baik antara sesama rekan kerja maupun antara sesama atasan dan bawahan maka dari itu, penerapan *Digital Engagement* adalah peluang besar dalam meningkatkan *Work Engagement* pegawai dalam sebuah organisasi.

Menurut Samsudin dan Hasan (2017), mengemukakan bahwa *Digital Engagement* merupakan aktivitas *daring*, yang melibatkan pemanfaatan teknologi *digital* untuk menghubungkan individu dengan orang lain melalui *platform digital*. *Platform digital* memfasilitasi interaksi ini, sehingga memudahkan penyelesaian tugas yang dilakukan. Sedangkan, Penggunaan *Digital Engagement* itu sendiri merujuk pada cara seseorang untuk menggunakan serta berpartisipasi dalam aktifitas konten dan *platform* internet, yang memiliki arti bahwa penggunaan teknologi saat ini sudah terintegrasi ke dalam kehidupan sehari-hari (Salim *et al*, 2020). Hal tersebut maka *Digital Engagement* sangat berperan penting dalam

memudahkan pegawai untuk terlibat aktif dalam tugas dan pekerjaan mereka. Namun selain *Digital Engagement* faktor lain yang mampu untuk meningkatkan keterlibatan pegawai baik semangat maupun motivasi mereka, adalah dengan menerapkan Pengembangan Karir yang jelas, karna pegawai akan terdorong untuk belajar dan berkembang baik berupa pengetahuan, maupun karir posisi.

Pengembangan Karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi atau pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan, karena perencanaan dan Pengembangan Karir menguntungkan baik secara pribadi maupun secara organisasi (Amirudin, 2024). Pengembangan Karir juga adalah semua kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama masa kerjanya atau tugasnya yang memberikan kelangsungan, keteraturan, dan nilai kehidupan bagi pegawai tersebut. Secara umum perjalanan karir seseorang dikelompokkan menjadi penajakan, pemantapan, pemeliharaan dan kemunduran (Handoko *et al*, 2018).

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan diatas, beberapa peneliti yang sudah dilakukan sebelumnya tentang keterkaitan antara tiga variabel, yaitu *Digital Engagement*, pengembangan karir, dan *Work Engagement*. Mengemukakan bahwa variabel *Digital Engagement*, berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* (Saputra *et al*, 2021). Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* (Martini *et al*, 2024).

Temuan diatas terkait *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Perlu juga diketahui bahwa variabel *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir tidak

selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* dilihat dari penelitian (Salim *et al*, 2020) mengemukakan bahwa *Digital Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* Karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang, namun penggunaan *Digital Engagement* signifikan tinggi, dan (Widia *et al*, 2023) Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta. Dengan adanya perbedaan tersebut, sehingga penulis sangat tertarik meneliti apakah pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Work Engagement* pegawai, atau tidak berpengaruh antara *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement* Pegawai.

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju dimana fokus utamanya pada pegawai penyuluhan pertanian dengan adanya fenomena dan masalah yang dominan terjadi di pegawai penyuluhan pertanian, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement* Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada pihak perkantoran dalam mengevaluasi, serta dapat meningkatkan produktifitas organisasi, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju, penulis menemukan fenomena masalah bagi pegawai pada kantor tersebut lebih dominan terjadi pada pegawai penyuluhan pertanian, seperti sebagian pegawai masih kurang menunjukkan *Work Engagement* dalam pekerjaan di kantor, yang ditandai dengan kurangnya semangat pegawai ditempat kerja terlihat dari seringnya mengeluh karna kelelahan disebabkan oleh sebagian pegawai kesulitan dalam menggunakan teknologi digital tersebut, dan kurangnya pengetahuan dan keterampilan sebagian pegawai dalam memanfaatkan sistem digital yang tersedia untuk mendukung tugas-tugas di kantor, serta sebagian pegawai merasa sulit mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karir, dimana mereka menilai bahwa promosi jabatan hanya mengutamakan pegawai yang memiliki pendidikan tinggi tanpa mempertimbangkan lamanya bekerja pegawai dan pengalaman. juga ditemukan keterlambatan penyelesaian tugas dan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan rendahnya keterlibatan pegawai yang mencerminkan kurangnya partisipasi kerja pegawai, sehingga belum ada rasa tanggung jawab intelektual, yang mencakup kemampuan berpikir yang baik, sehingga menyebabkan pegawai menunda pekerjaan yang mengakibatkan terlambatnya penyelesaian tugas. Serta penulis menemukan fenomena minimnya interaksi dengan sesama rekan kerja pegawai.

Fenomena yang ditemukan ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* masih sangat rendah bagi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas *Digital Engagement* dan pengembangan karir menjadi peluang dan hal sangat penting

yang mampu berkontribusi dalam meningkatkan *Work Engagement*, yaitu pegawai dapat mengatur waktu dengan lebih fleksibel, mempermudah pekerjaan, menyediakan platform interaktif, komunikasi lebih efektif, pegawai merasa ada kesempatan untuk berkembang, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju, seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi *digital*, kemampuan pegawai untuk beradaptasi dan terlibat dengan *digital* menjadi faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas serta *Engagement* pegawai dalam bekerja. *Digital Engagement* yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif, dapat meningkatkan *Work Engagement* melalui peningkatan efisiensi, akses informasi, dan fleksibilitas kerja (Bakker & Demerouti 2007). Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju, dengan berbagi sistem *digital* telah diterapkan, seperti *E-pusluh* (meningkatkan efisiensi pengiriman informasi penyuluhan pertanian, seperti penyampaian materi), *Simluhtan* (meningkatkan kualitas data penyuluhan pertanian untuk memantau kegiatan dan kebutuhan petani), *E-Kinerja* (meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan umpan balik dan rekomendasi untuk perbaikan). Serta adanya komunikasi interaksi dan kolaborasi seperti Gmail, WhatsApp, *e-learning*, Zoom dan M-Teams guna mendukung kelancaran pekerjaan, termasuk dalam kegiatan penyuluhan pertanian. Digitalisasi ini berpotensi membantu penyuluh dalam menyampaikan informasi pertanian secara lebih cepat dan akurat baik kepada rekan kerja, kepada kantor, maupun kepada petani.

Berdasarkan observasi awal, penulis menemukan beberapa fenomena masalah atau tantangan pegawai yang ditemukan terkait *Digital Engagement* antara lain, kurangnya pemahaman sebagian pegawai dalam penggunaan *digital* dimana sebagian pegawai merasa kesulitan dalam penggunaan digital yang diterapkan di kantor, dilihat dari praktik penggunaan *digital* yang kurang efektif. Hal ini *Digital Engagement* yang terhambat serta koordinasi dan komunikasi yang tidak terjalin dengan baik mengindikasikan masalah *Engagement* tersebut.

Temuan lain yang ditemukan penulis saat melakukan observasi awal yang dilakukan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju. Dengan hasil observasi disertai dengan wawancara bersama dengan sebagian pegawai beberapa fenomena atau masalah ditemukan terkait pengembangan karir dimana ditemukan kurangnya waktu untuk koordinasi dan komunikasi, baik antara sesama rekan kerja maupun antara bawahan dan atasan. Hal ini mengakibatkan pegawai merasa kesulitan untuk memperoleh pengetahuan yang luas, mengalami kendala dalam pengembangan diri, serta merasakan hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja. Selain itu, penulis juga menemukan bahwa dalam promosi jabatan, terdapat kecenderungan untuk memprioritaskan pegawai yang memiliki pendidikan tinggi. Proses penilaian promosi dan pengembangan karir ini seringkali didasarkan pada ijazah yang dimiliki, yang dihitung sebagai angka kredit. Akibatnya, pegawai dengan pengalaman kerja yang lama tetapi memiliki pendidikan yang lebih rendah merasa terabaikan dalam kesempatan promosi. Persepsi ketidakadilan ini berpotensi

mengurangi motivasi dan semangat pegawai, terutama bagi penyuluh pertanian yang seharusnya memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dalam karir mereka.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang disertai dengan fenomena diatas, maka dapat dijadikan sebagai permasalahan dalam penelitian ini. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab. Mamuju mengenai *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement*, sehingga penulis tertarik untuk memilih judul : Pengaruh *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement* pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kab.Mamuju.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka diambil rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Digital Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju?
3. Apakah *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini diharapkan tercapai dalam pelaksanaan peneliti ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Digital Engagement* terhadap *Work Engagement* pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement* Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana layaknya penelitian pada umumnya, hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua peneliti. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini yakni memberikan manfaat ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengaruh *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement* pegawai.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi dalam mengembangkan diri sendiri.

## 2. Bagi Perkantoran

Bagi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan di Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat, bisa menjadi bahan masukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam meningkatkan produktivitas dimasa yang akan akan datang.

## 3. Bagi Almamater

Bagi Universitas untuk menambah koleksi pustaka dan bahan referensi mahasiswa fakultas ekonomi khususnya jurusan manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teoritik**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen SDM**

SDM merupakan sumber daya manusia, dalam bahasa Inggris disebut “Human Resource Management” yang disingkat HRM. Dimana manusia merupakan sumber daya yang menjadi penggerak yang sangat dibutuhkan oleh perkantoran/perusahaan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebagai proses serta upaya untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Martina, 2015).

Manajemen sumber daya manusia secara umum dapat diartikan sebagai pendekatan strategis untuk mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). Manajemen sumber daya manusia dapat melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Sugiarti, 2023)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tujuan utama yaitu menciptakan kondisi yang optimal untuk organisasi sehingga dapat berkinerja dengan baik, mengembangkan potensi mereka, sehingga merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi (Busro, 2018). Hal ini organisasi harus meningkatkan beberapa pelatihan, pengembangan, dukungan, serta menciptakan budaya yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja yang dimaksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan dalam organisasi (Gomes, 2023).

Teori Eisenberg (2020) menekankan bahwa perilaku proporsial berkembang melalui tahapan yang mencerminkan pergeseran dari motivasi yang berpusat pada diri sendiri menuju tindakan yang didasarkan pada empati, tanggung jawab, mengidentifikasi lima tahap perkembangan motivasi proporsial:

1. Hedonistik (Sel- Focused Orientation)

Perilaku proporsial dilakukan jika menguntungkan diri sendiri.

2. Needs-based Orientation

Kesadaran akan kebutuhan orang lain mulai muncul, meskipun tanpa alasan moral yang kuat.

3. Approval and/or Stereotyped Orientation

Individu bertindak proporsial untuk mendapatkan persetujuan sosial atau karena norma yang berlaku.

4. Self-reflective Empathic Orientation

Perilaku proporsial didorong oleh empati dan tanggung jawab moral.

5. Strongly internalized stage

Proporsial didasarkan pada prinsip moral yang kuat, seperti keadilan dan tanggung jawab sosial.

### 2.1.2 Pengertian *Digital Engagement*

Menurut Samsudin dan Hasan (2017), mengemukakan bahwa *Digital Engagement* merupakan aktivitas *daring*, yang melibatkan pemanfaatan teknologi *digital* untuk menghubungkan individu dengan orang lain melalui *platform digital*. *Platform digital* memfasilitasi interaksi ini, sehingga memudahkan penyelesaian tugas yang dilakukan dan mudah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan, serta kemudahan dalam menyampaikan informasi kepada orang-orang atau relasi yang ingin dibangun bersama.

*Digital Engagement* dengan apa yang ditulis oleh Helsper & Eynon (2013), dengan jurnal yang berjudul *Distinct Skill Pathways To Digital Engagement*, merujuk pada cara seseorang dalam menggunakan *digital* yang di dalamnya berpartisipasi atau terlibat dalam penggunaan *digital* seperti aktivitas konten, penggunaan *platform*, penggunaan teknologi bahkan berkolaborasi secara online. Karena saat ini memang manusia sudah terintegrasi *digital* ke dalam kehidupan sehari-hari dan memberikan kemudahan dalam melakukan aktivitas, kegiatan, serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Digital Engagement* merupakan keterlibatan *digital* dalam penggunaan *platform*, penggunaan teknologi dan dapat menjadi langkah awal yang baik untuk membangun relasi yang lebih baik. Selain itu, keterlibatan *digital* juga memiliki tujuan dalam mempermudah pekerjaan baik pegawai, maupun karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka serta pemanfaatan teknologi digital akan

menyampaikan informasi yang cepat dan dapat membantu mengurangi beban pekerjaan pegawai di kantor.

Menurut Jesuthasan (2017) mengemukakan bahwa digital engagement memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan pegawai dalam sebuah pekerjaannya, dengan munculnya digital engagement mengubah cara pegawai dalam bekerja dan berhubungan dengan rekan kerja kerjanya di organisasi, perubahan ini mengubah cara pegawai dalam berkomunikasi serta berkolaborasi dengan mendorong perilaku yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

### **2.1.3 Indikator *Digital Engagement***

Menurut Oematan et al.,2024 yang dicetuskan oleh Fred D. Davis 1989, menyatakan bahwa ada tiga indikator *Engagement digital* yaitu :

1. *Perceived Usefulness*, adalah sejauh mana seseorang merasa teknologi *digital* mempermudah pekerjaan mereka.
2. *Perceived Ease of Use*, adalah sejauh mana seseorang merasa mudah dalam menggunakan teknologi *digital* dalam pekerjaan mereka.
3. *Behavioral intention to Use*, adalah sejauh mana seseorang berniat untuk terus menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan mereka.

### **2.1.4 Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Yulita (2019:436), mengemukakan bahwa Pengembangan Karir merupakan suatu kondisi dimana seseorang menunjukkan kemampuan kemajuan posisi dalam sebuah organisasi. Serta Pengembangan Karir merupakan bisnis formal yang berkelanjutan dimana berfokus pada peningkatan yang menyempurnakan keahlian seseorang.

Pengembangan Karir mengacu pada serangkaian sebuah program dimana dirancang untuk mencocokkan antara kebutuhan individu, kemampuan, serta tujuan karir dengan peluang saat ini dan masa depan dalam sebuah organisasi. Pengembangan Karir dapat juga diartikan sebagai serangkaian kegiatan seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi pembentukan, keberhasilan, serta pemenuhan karir seseorang (Larasati *et al*, 2021).

Pengembangan karir merupakan langkah yang dilakukan oleh seseorang atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam upaya mengembangkan sebuah potensi karyawan untuk dapat dipromosikan dalam menduduki jabatan yang lebih tinggi dengan upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi (Bahri, 2016). Sedangkan menurut Rahmawati (2020) mengemukakan bahwa pengembangan merupakan perbaikan-perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang unrtuk mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Handoko (2019) pengembangan karir merupakan suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut oleh Zainal (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dengan tujuan dalam rangkamencapai sebuah karir yang diinginkan. Sedangkan karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang atau serangkaian jabatan yang dipegang saat bekerja. Proses karir pada pegawai dalam sebuah organisasi yang dimana menunjukkan adanya pengembangan dari segi kompetensi, jenjang atau status pegawai yang diupayakan oleh pegawai dan organisasi itulah disebut

pengembangan karir. Mengingat sumber daya manusia sangatlah penting, jadi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi setiap perkembangan organisasi. (Ihza Rizky *et al*, 2023)

Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian dalam posisi atau jabatan yang dimana ditempati oleh seseorang yang selama masa kehidupan tertentu didalam sebuah organisasi (Nursaumi, *et al*, 2022). Sedangkan menurut Widodo (2015) Mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan seumur hidup yang dimana berkontribusi pada pencarian, pemantapan, keberhasilan serta pemenuhan sebuah karir seseorang dalam pekerjaannya.

### **2.1.5 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Yulita (2019:436), yang dicetuskan oleh Hendry Simamora 2006, menyatakan bahwa indikator Pengembangan Karir terdiri dari beberapa hal yaitu:

#### **1. Perilaku rekan kerja dan atasan**

Pegawai harus menjaga diri sendiri dan menjaga hubungan baik dengan semua orang dalam organisasi sehingga karir dapat tercapai dan berhasil.

#### **2. Pendidikan**

Pendidikan adalah salah satu kriteria untuk memegang sebuah jabatan di dalam sebuah organisasi.

#### **3. Pengalaman**

Pengalaman adalah lamanya bekerja dan pengalaman yang dimiliki menjadi salah satu tolak ukur dalam pengembangan karir.

### 2.1.6 Pengertian *Work Engagement*

*Work Engagement* dapat didefinisikan sebagai komponen yang sangat penting untuk diperhatikan didalam diri seseorang seperti karyawan atau pegawai. Secara psikologis keterlibatan kerja (*Work Engagement*) menjelaskan bahwa konsep yang lebih halus di bandingkan dengan kinerja. Sebab kinerja hanya berorientasi terhadap output yang dihasilkan tanpa melakukan pertimbangan psikologis seorang pegawai. Namun *Work Engagement* tidak hanya mengkaji output saja, melainkan mengkaji mengenai bagaimana seorang pegawai dapat mencapai output tersebut. Namun dengan penjelasan lain, kinerja hanya menjadi tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan saja. Dengan mengesampingkan sisi psikologis seorang pegawai atau karyawan. Sedangkan terkait *Work Engagement* menjelaskan tujuan perusahaan, tetapi tidak mengesampingkan sisi psikologis karyawan (yaitu bekerja sesuai dengan keinginan).

Menurut Schaufeli (2017), mengemukakan bahwa *Work Engagement* merupakan suatu keadaan pikiran yang positif dan memuaskan serta menikmati terkait pekerjaan, dimana ditandai dengan semangat yang tinggi, keterlibatan mendalam termotivasi, serta perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaannya. Menurut Beck (2015), keterlibatan kerja memiliki tiga jenis, yang pertama adalah “*Personal Engagement* ditentukan oleh ambisi seorang yang memiliki beberapa keterampilan tetapi tidak memiliki motivasi sehingga segala pekerjaan yang diberikan oleh organisasi hanya mengerjakan sebatas untuk menyelesaikan tugasnya saja sesuai apa yang diperlukan oleh perusahaan tetapi sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi atau termotivasi akan menghasilkan sebuah

pekerjaan yang lebih kreatif dan semangat, dibandingkan seorang yang tidak termotivasi di lingkungan kerja”.

*Engagement* organisasi di tentukan oleh budaya organisasi serta kualitas pemimpinnya dalam perusahaan dengan cara mengukur sejauhmana organisasi mampu untuk memberikan waktu dan tenaganya untuk organisasi bahkan seseorang lebih semangat jika memulai karir di sebuah perusahaan, tetapi akan melemah ketika seorang pemimpin memberikan respon yang buruk serta budaya perusahaan yang tidak mendukung atau tidak berfungsi. Sedangkan ketiga *Engagemeng situsional* juga ditentukan oleh signifikansi inisiatif dalam kegiatan sebuah perusahaan, seberapa antusias dan keterlibatan dalam masyarakat terkait inisiatif yang di minta individu bagi perusahaan.

Menurut Saputra menjelaskan tiga jenis *Engagement*, pertama adalah keterlibatan yang saling terhubung dan saling bergantung dan memiliki empat variabel sebagai sebuah penggerak dalam keterlibatan yakni: sumber daya pribadi, sosial, pekerjaan serta dukungan organisasi yang mempengaruhi keterlibatan kerja dan juga mendapatkan hasil pengaruh keterlibatan (Saputra *et al*, 2016). Kedua adalah keterikatan kerja dapat dikategorikan menjadi empat kategori yakni: emosional, intelektual fisik serta spiritual. ketiga *Engagement outcome* mempunyai efek variabel yakni: perilaku, sikap, *antitude* dan bisnis (Saputra *et al*, 2021).

### **2.1.7 Indikator *Work Engagement***

Menurut Saputra *et al*, (2016) yang dicetuskan oleh Willian Chan (1990) mengemukakan bahwa indikator *Work Engagement* ada tiga antara lain:

1. Fisik, dapat dikategorikan sebagai kesehatan, kebugaran dan bahkan sebagai daya tahan fisik.
2. Intelektual, dimana dapat dikategorikan sebagai berfikir, kreativitas, serta fokus dan konsentrasi
3. Emosional, dimana dapat dikategorikan sebagai rasa bangga, kegembiraan, serta dapat dikategorikan sebagai dedikasi.

## **2.2 Tinjauan Empirik/Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini adalah sebuah upaya dimana untuk melakukan perbandingan dan menjadikannya sebagai inspirasi baru yang bertujuan untuk membantu penelitian selanjutnya. Peneliti terdahulu juga dimaksudkan untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya.

Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu yang berkaitan atau relevan dengan penelitian penulis. Gambaran posisi penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Salim <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh <i>Digital Engagement</i> dan gamifikasi terhadap <i>Work Engagement</i> karyawan yang bekerja di jakarta dan tangerang ( <i>the effect of digital engagement and gamification on Work Engagement of employes who work in jakarta and tangerang</i> )	Kuantitatif	<i>Digital Engagement</i> karyawan bekerja di jakarta dan tangerang dalam kategori tinggi dan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> sedangkan gamifikasi yang berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>
2	Saputra <i>et al.</i> , (2021)	<i>Holistic Work Engagement</i> pada tenaga kesehatan di kota jakarta barat: pengaruh <i>digital Quotient, authentic leadership</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> selama covid-19 ( <i>Holistic Work Engagement on Health Care Worker in West Jakarta: the Effect of Digital Quotient, Authentic Leadership and Perceived Organizational Support During The Covid 19</i> )	Kuantitatif	Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap tenaga kesehatan di jakarta barat bisa mendapatkan hasil bahwa <i>digital Quotient</i> terhadap <i>Work Engagement</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat, pengaruh yang terjadi searah atau positif.

## Lanjutan Tabel

No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
3	Goswani et al., (2019)	<i>An empiricial study on digital transformation and its impact on employee Engagement</i>	Kuantitatif	Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar kantor depan sedang terdigitalisasi tetapi dengan rantai pasoknya dapat disimpulkan belum terdigilitasi.
4	Saputra et al., (2021)	<i>Strengthening Work Engagement through digital enegeement, gamification and psychosocial safety climate in digital transformation</i>	Kuantitatif	Penelitian ini dapat memberikan bukti bahwa variabel yang telah disusun dari variabel diatas sama-sama memiliki pengaruh yang positif
5	Widia, et al., (2023)	Pengaruh <i>Job Training dan Career Development Terhadap Work Engagement</i> Dimediasi <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta	Kuantitatif	<i>Job training</i> memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> , <i>Career development</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Work Engagement</i> , dan <i>job training</i> memiliki hubungan signifikan terhadap <i>innovative work</i> .
6	Martini & Sukmana (2024)	Peran kompensasi memediasi pengaruh kepemimpinan partisipatif dan Pengembangan Karir terhadap <i>Work Engagement</i> karyawan milenial	Kuantitatif	Pengembangan Karir terhadap <i>work enggement</i> signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i>

Sumber : Berbagai Referensi dari Jurnal

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara variabel *Digital Engagement* terhadap *Work Engagement***

*Digital Engagement* memegang peranan penting yang melibatkan penggunaan teknologi dan *platform digital* ditempat kerja yang memiliki hubungan erat dengan *Work Engagement*, yaitu tingkat keterlibatan, dedikasi, dan motivasi karyawan dalam pekerjaan. Serta *platform digital* yang efektif dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga mendorong *Work Engagement* yang lebih tinggi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Puspaelia dan putranti (2022), menyatakan bahwa hubungan antara *Digital Engagement* dan *Work Engagement* yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antara Variabel Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement***

Hubungan antara variabel Pengembangan Karir dan *Work Engagement* pada pegawai dalam organisasi memiliki hubungan yang erat. Pengembangan Karir yang terencana dan terarah, seperti pelatihan, Pengembangan Karir yang jelas mampu mendorong pegawai untuk terlibat dalam meningkatkan pekerjaan mereka.

Sesuai dengan penelitian oleh Aziza & Syahrizal (2022), menyatakan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir berkontribusi positif terhadap tingkat keterlibatan kerja karyawan.

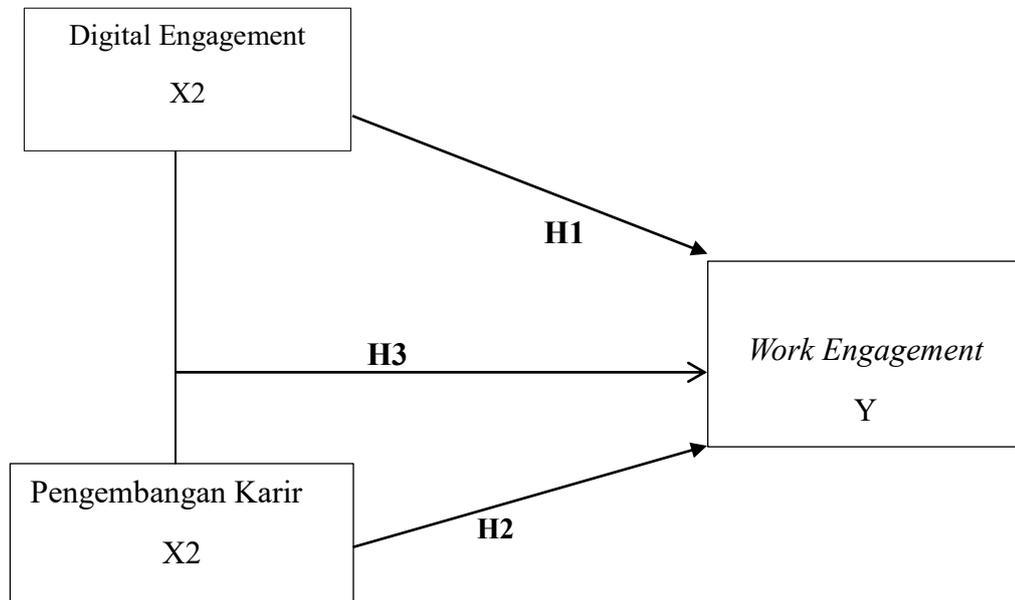
### **2.3.3 Hubungan antara Variabel *Digital Engagement*, Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement***

Hubungan antara *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement* secara simultan saling melengkapi dalam meningkatkan keterlibatan pegawai. *Digital Engagement* mendukung komunikasi, kolaborasi, serta akses informasi dalam membantu karyawan merasa terhubung dan terlibat. Sedangkan Pengembangan Karir merupakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui program pelatihan dan pengembangan, mampu mendorong pegawai untuk lebih terlibat dan memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan mereka, sehingga antara *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir terhadap *Work Engagement* menunjukkan kedua variabel ini berkontribusi positif terhadap keterlibatan kerja pegawai (Puspaelia & Putranti, 2022) dan (Aziza & Syahrizal, 2022).

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2019), mengemukakan penjelasan terkait kerangka konseptual dimana berfokus pada teori yang menghubungkan faktor-faktor identifikasi sebagai kesulitan yang signifikan. Dengan demikian peneliti ini kerangka berpikir dinyatakan dalam bentuk skema, yang terlihat seperti gambar seperti ini. Penulis akan menyampaikan kerkaitan atau pengaruh dari variabel dependen terhadap independen atau pengaruh variabel X1 (*Digital Engagement*) dan X2 (Pengembangan Karir) terhadap variabel Y (*Work Engagement*). Berdasarkan penjelasan diatas adapun kerangka konseptual dengan judul

pengaruh *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir terhadap Work Engagement yaitu:



**Gambar. 1**  
*Kerangka konseptual*

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2019). Berdasarkan dari perumusan masalah dan juga tujuan penelitian ini maka hipotesis yang akan di berikan adalah pertimbangan benar atau salah yang mengacu pada fenomena yang dapat dilihat atau diamati maka hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga *Digital Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju

- H2: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju
- H3: Diduga *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan, disusun, dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. *Digital Engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) *Work Engagement* pada pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Digital Engagement* yang dirasakan pegawai seperti akses informasi yang mudah, komunikasi berbasis teknologi, dan pemanfaatan *platform digital* dalam pekerjaan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan pemanfaatan teknologi digital melalui pelatihan, sistem kerja berbasis teknologi, dan komunikasi organisasi yang lebih modern.
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Work Engagement* pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peluang Pengembangan Karir, pelatihan, promosi, dan kejelasan jenjang karir mampu meningkatkan semangat dan menikmati pekerjaannya dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang merasa memiliki prospek karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang akan lebih terdorong untuk berkontribusi secara optimal.
3. *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Work Engagement* pegawai pada Dinas

Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara keterlibatan *digital* yang baik dan strategi pengembangan karir yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterikatan yang tinggi. Pegawai yang mendapatkan dukungan teknologi serta prospek pengembangan diri yang jelas cenderung memiliki loyalitas, dedikasi, dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan di antaranya, penelitian ini hanya meneliti tentang variabel *Digital Engagement* dan Pengembangan Karir untuk melihat bagaimana pengaruh terhadap variabel *Work Engagement*. Selain itu penelitian ini hanya terbatas pada Kantor Pertanian Tanaman Pangan Peternakan Kab. Mamuju dan Khusus hanya pegawai dibidang penyuluhan pertanian, dan penelitian ini hanya menggunakan kuesioner untuk memperoleh data responden.

## **5.3 Saran**

Penelitian ini diharapkan dimasa depan penulis mengharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik dan berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan berupa saran mengenai hal diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan faktor- faktor yang berpengaruh terhadap *Work Engagement*.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menjadikan semua pegawai sebagai objek penelitian, sehingga dapat lebih relevan dengan variabel dependent (Y) yaitu *Work Engagement*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., Suhada, S., & Novalia, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PHD Pizza Hut Delivery Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 721-743.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Ayuandiani, W., & Lopa, Z. L. A. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin Perilaku Preventif terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 620-628.
- Baklaieva, O. (2016). *The Relationship Among Meaningfulnes : A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Undip.
- Goswami, B. K., & Upadhyay, Y. (2019). An empirical study on digital transformation and its impact on employee Engagement. In Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Marlina, L. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (sdm) dalam pendidikan. *Istinbath*, 15(1), 123-139
- Nurkhori, A., Rahmatia, A., Wahyuningsih, S. H., & Surwanti, A. (2021). Strengthening Work Engagement through Digital Engagement gamification and psychosocial safety climate in digital transformation. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 5(01), 35-48.

- Naningsih, H, Handayani, S. Yuningsih, S.T, Sangkala, M, Kasmawaru, A.S, Fernos,H.J, Yasin, N.A, Indriasari, D.P, Susanto, R. Risambessy, A. Fitriadi, T. A.Y, Zusmawati, B, Aziza,P. abaharia, H. (2020). MSDM (SDM ERA DIGITAL)
- Helsper, E. J., & Eynon, R. (2013). Distinct skill pathways to Digital Engagement. *European Journal of Communication*, 28(6), 696-713. <https://doi.org/10.1177/0267323113499113>
- Halim, F., Grace, E., Lie, D., & Sudirman, A. (2021). Analysis of Innovation Strategies to Increase the Competitive Advantages of Ulos Products in Pematangsiantar City. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 80-90.
- Nurkhorri, A., Rahmtia, A., Wahyuningsih, S.H., & Surwanti, A. (2021). Strengthening Work Engagement through Digital Engagement, gamification and psychosocial safety climate in digital transformation. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 5(01), 35-48.
- Nurwulandari, I. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Subang (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Nurwulandari, I., & Suwatno, S. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, dan Penghargaan Intrinsik terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal ilmu manajemen bisnis*, 8(2), 26-33
- Padang, A. (2024) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Buntumalngka' Kabupaten Mamasa
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan Pengembangan Karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2), 84-92.
- Priyono & Marnis. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Rusby, Z. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Salim, C., Firdaus, A. I., & Saputra, N. (2020). Pengaruh Digital Engagement dan gamifikasi terhadap Work Engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 265-286.
- Samsudin, A. R. & Hasan, H.H., (2017) Digital Engagement: A Preliminary Analysis of Marginalized Youth in the Information Society

- Saputra, N. (2016). *Inquiring the best-fit model of Work Engagement for digital talent in the palm oil industry. March*, 501-518
- Saputra, N., Putri, A., Danaswati, S., & Putri, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan dan Keterlekatan Kerja. *Journal of Business & Applied Management*, 15(2), 113-124.
- Shaihato, Fadel. (2019). *Career Development : An Overview, From*  
[https://www.researchgate.net/publication/336812981\\_Career\\_Development\\_An\\_Overview](https://www.researchgate.net/publication/336812981_Career_Development_An_Overview)
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (studi pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2).
- Sholikhah, S., Nathasya Marbun, R., & Parimita, W. (2021). The Influence of Learning Organization and Employee Resilience on Work Engagement at Bumn Bank Branch Office in Bogor. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(2), 11-25.  
<https://doi.org/10.21009/ijhcm.05.02.2>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262-269.
- Sugiarti, E. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Second). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian K uantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabeta, cv.
- Sukmana, O.T., & Martini, I. A. O. (2024). Peran Kompensasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Work Engagement Karyawan Milenial. *JPEK (Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan)*, 8(2), 631-646.
- Trisnawati, A.A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement pada tenga kesehatan di kota Jakarta Barat: pengaruh digital quotient, authentic leadership, dan perceived organizational support selama covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(4), 255-278.

- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.
- Widyanti, R. (2018) *Manajemen Karir*
- Widia, I. S., & Setyaningrum, R. P. (2023) Pengaruh Job Training Dan Career Development Terhadap Work Engagement Dimediasi Innovative Work Behavior Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta. *JAMBURA: jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 355-363.
- Yuliana,i., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). *VALUE*, 4(2), 220-236
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., & Spinrad, T. L. (2020). A cross-national study on the relations among prosocial moral reasoning, empathy, and prosocial behaviors. *Educational Psychology Papers and Publications*, Paper 34. University of Nebraska - Lincoln. Retrieved from
- Yulita, Henilia. (2019), *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidak Puasa Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.*
- Oematan, M.E., Rahayu, S., Diah, J, (2024). The Effect of Perceived Usefulness and Perceived Ease of Use on Behavioral Intention Mediated by User Satisfaction in E-Commerce Users