



PROSIDING SEMINAR NASIONAL Sosial dan Humaniora

**"Mengembangkan
Kehidupan Berbangsa
yang Lebih Beradab"**

15 JUNI 2023

UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA

PROSIDING SEMINAR NASIONAL SOSIAL DAN HUMANIORA

“Mengembangkan Kehidupan Berbangsa Yang Lebih Beradab”

15 Juni 2023
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta



Sanata Dharma University Press

**PROSIDING SEMINAR NASIONAL SOSIAL DAN HUMANIORA
“MENGEMBANGKAN KEHIDUPAN BERBANGSA YANG LEBIH BERADAB”**

Copyright © 2023

Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

DEWAN EDITOR & REVIWER

Dr. C. B. Mulyatno, Pr.
Dr. Heribertus Dwi Kristanto
Dr. Hongki Julie, M.Si.
Dr. Indra Darmawan, M.Si.
Dr. R. Budi Sarwono, M.A.
Dr. Rusmawan, M.Pd.
Dr. Tatang Iskarna
Dr. Y. B. Cahya Widiyanto, M. Si.
Drs. Hirmawan Wijanarka, M.Hum.
Drs. Tarsisius Sarkim, M. Ed., Ph. D.
Ernest Justin, SJ S.Psi., M.Hum.
Florentinus Galih Adi Utama, S.S., M.A.
Hendra Michael Aquan, S.Si., MEnvMgmt.
Kintan Limiansih, M. Pd.
Maria Agustina Amelia, S.Si., M.Pd.
Markus Budiraharjo, Ed.M., Ed.D
Nikolas Kristiyanto S.J., S.S., S.T.B., S.S.L.
P. Eddy Suhartanto, M.Si.
P. Henrietta P. D. A. D. S., M.A.
Prof. Dr. Andreas Budihardjo, M.Psi.
Sony Christian Sudarsono, S.S., M.A.
Yoel Kurniawam Raharjo, M.Pd
Yohanes Ignasius Setiawan, S. S., M. Fil.

KOORDINATOR DEWAN EDITOR:

Dr. Hongki Julie, M.Si.
Ernest Justin, SJ S.Psi., M.Hum.
P. Henrietta P. D. A. D. S., M.A.

BUKU ELEKTRONIK (e-BOOK):

ISBN: 978-623-143-015-1 (PDF)
EAN: 9-786231-430151

Cetakan Pertama, Desember 2022
xiv+1335 hlm.; 21x27,9 Cm.

DITERBITKAN OLEH



SANATA DHARMA UNIVERSITY PRESS
Lantai 1 Gedung Perpustakaan USD
Jl. Affandi (Gejayan) Mrican, Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 513301, 515253; Ext. 51513
Website: www.sdupress.usd.ac.id / e-Mail:
publisher@usd.ac.id



Sanata Dharma University Press anggota APPTI
(Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia)
No. Anggota APPTI: 003.028.1.03.2018

KEPANITIAAN/COMMITTEE:

Penanggung Jawab: Prof. Ir. Sudi Mungkasi, Ph.D.

Dewan Pengarah/Steering Committee:

Dr. Tatang Iskarna
Dr. Y.B. Cahya Widiyanto, M.Si,
Drs. Tarsisius Sarkim, M.Ed., Ph.D.
Dr. C.B. Mulyatno, Pr.

Ketua Panitia: Ernest Justin, S.Psi, M.Hum

Wakil Ketua: Dr. theol. Dionius Bismoko Mahamboro, Pr.

Sekretaris: Hendra Michael Aquan, S.Si., MenvMgmt

Bendahara:

Dr. Hongki Julie, M.Si.
Anna Fitriati S.Pd, M.Hum

Sie Acara:

Heri Setyawan, S.J. S.S., M.A.
Elisabeth Oscanita Pukan, S.S., M.A.

Prosiding:

Passchedona Henrietta Puji Dwi Astuti Dian Sabatti, M.A.

Sie Situs Website & Buku Prosiding:

Maria Dwi Budi Jumpowati, S.Si.
Sang Condro Nugroho, S.M.
Elizabeth Fenny Handayani, S.Si.
Thomas Aquino Hermawan Martanto, A.Md.
Veronika Margiyanti.

Sie Publikasi-Humas: Antonius Febriharsanto, S.Sos.

Sie Dokumentasi: Leo Bardus Wardoyo

Pengelola OCS: Barli Bram, M.Ed., Ph.D.

Sie Konsumsi: M.I. Rini Hendriningsih, S.E.

Sie Perkap.: Gutomo Windu Wratsongko, S.Pd.

CP: Dendy Setyadi, M.Pd

Sie E-Sertifikat: FX, Made Setianto

Sie IT & Website:

Stephanus Christiono Eka Putra, S.T.
Bartolomeus Sigit Yogyantoro, S.T.
Yanuaris Joko Nugroho, S.Si.
Sandi Atmoko
Yohannes Rio Falmy, S.T.

INSTITUSI PENDUKUNG



Wakil Rektor I Universitas Sanata Dharma
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun, termasuk fotokopi, tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Kehidupan bangsa yang beradab di zaman ini ditandai oleh kemajuan masyarakat dalam berpikir kritis, berinovasi secara kreatif, dan berelasi secara harmonis-dinamis-kolaboratif. Istilah harmonis menggambarkan ekosistem kemajemukan yg tetap terjaga, dinamis menggambarkan sikap dan gerakan utk terus memaknai pengalaman keharmonisan agar tidak beku dan mandeg, kolaboratif menggambarkan sikap keterbukaan untuk bergotong-rojong secara sinergis ibterdisipliner dalam membangun peradaban.

Dalam konteks Indonesia yang plural, kehidupan bangsa yang beradab dapat juga dimaknai sebagai kehidupan yang di dalamnya keberagaman dan perbedaan dapat dikelola dengan baik sehingga terjadi sinergi, kolaborasi, dan produktivitas tanpa harus berkonflik. Keberagaman dan perbedaan justru mampu dasar untuk mengembangkan sikap penghormatan akan budaya lain, pembelaan terhadap keadilan, dan penyuaaran kaum tertindas dan terabaikan sehingga tercipta harmoni sosial dan penghargaan terhadap martabat manusia.

Dalam membangun kehidupan bangsa yang beradab ini, masyarakat Indonesia perlu memulai dengan menghargai modalitas budaya yang telah dimiliki sendiri, bukan hasil internalisasi nilai-nilai budaya luar yang terkadang kurang kontekstual dan tidak berpihak. Pendidikan yang dijalankan dilakukan dengan pendekatan yang menitikberatkan pada proses dan tujuan relasi yang humanis. Kehidupan spiritualitas perlu dimaknai melalui perspektif teologi yang berpihak pada korban dan yang menyuarakan pihak-pihak yang lemah dan terpinggirkan secara nyata. Perspektif psikologis kehidupan sosial menitikberatkan pada pentingnya pluralitas, kualitas kesejahteraan individu-sosial, kolaborasi, dan harmoninya ekosistem alam dan sosial. Demikian juga bahasa, sastra, dan narasi sejarah perlu menjadi wahana inklusi, “voicing the voiceless”, dan meneriakkan kaum tertindas. Dengan demikian, membangun kehidupan berbangsa yang lebih beradab berarti membangun relasi sosial yang sehat dan penuh harmoni, mengembangkan kehidupan yang inklusif, menghargai keberagaman, mengembangkan spiritualitas yang berpihak pada korban, serta menyuarakan “the voiceless”.

Universitas Sanata Dharma sebagai salah satu perguruan tinggi yang menjunjung tinggi martabat manusia dan memiliki perhatian khusus terhadap kaum yang terpinggirkan bertekad untuk berpartisipasi dalam mengakomodasi serta membagikan berbagai pemikiran tentang bagaimana membangun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa yang lebih beradab dan bermartabat. Untuk itu Universitas Sanata Dharma mengadakan seminar dengan tema “Mengembangkan Kehidupan Berbangsa yang Lebih Beradab”.

Artikel-artikel dalam buku *Prosiding Seminar Nasional Sosial dan Humaniora “Mengembangkan Kehidupan Berbangsa Yang Lebih Beradab”* yang hadir dalam dihadapan para pembaca ini bertujuan untuk: 1) Menggali pemikiran tentang pendidikan, teologi, psikologi, bahasa, sastra, dan narasi sejarah yang manusiawi, inklusi, pluralis, kolaboratif, penuh harmoni, dan berpihak pada yang terpinggirkan menuju kehidupan bangsa yang lebih beradab; 2) Mengeksplorasi berbagai kemungkinan peran yang dapat dimainkan dan sumbangan yang dapat diberikan oleh bidang-bidang pendidikan, psikologi, teologi, bahasa, sastra, dan sejarah untuk kehidupan berbangsa yang lebih beradab; dan 3) Mengembangkan gagasan tentang pendidikan, teologi, psikologi, bahasa, sastra, dan narasi sejarah yang manusiawi, inklusi, pluralis, kolaboratif, penuh harmoni, dan berpihak pada yang terpinggirkan sebagai pertimbangan bagi kebijakan dalam perspektif makro serta kehidupan praktis di tingkat mikro.

Meskipun artikel adalah gerak api kecil di tengah luasnya lautan kehidupan, berbagai pemikiran yang tertuang dalam artikel-artikel menjadi api yang akan membakar hati manusia untuk berjuang bersama membawa kebaikan, agar semua umat manusia dapat mencecap manisnya kehidupan.

Selamat membaca.

Yogyakarta, 27 Juli 2023
Ketua Panitia

Ernest Justin S.Psi, M.Hum.

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| MAKNA KETERLIBATAN TOKOH MASYARAKAT DALAM PROGRAM KOMUNITAS PENGGERAK SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN MAPPI, PROVINSI PAPUA SELATAN: STUDI FENOMENOLOGI | 1 |
| Hendra Michael Aquan, Bernardinus Agus Arswimba, Ignatius Yulius Kristio Budiasmoro, Cecilia Paulina Sianipar | |
| PENGARUH PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE <i>MAKE A MATCH</i> TERHADAP KEAKTIFAN SISWA DALAM PEMBELAJARAN EKONOMI DI SMA PGRI 1 BANJARMASIN | 15 |
| Risma Arianata, Monry Fraick Nicky Gillian Ratumbusang, Mahmudah Hasanah, Baseran Nor | |
| RELEVANSI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DENGAN POTENSI UNGGULAN DAERAH DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SULAWESI BARAT | 24 |
| Muhammad Reski Sujono | |
| PENERAPAN MODEL <i>PROBLEM BASED LEARNING</i> BERBASIS <i>COMPUTATIONAL THINKING</i> PADA PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA | 40 |
| Fransiscus Xaverius Dedes Afriyanto, Sonia Ajie Wulandari, dan KintanLimiansih | |
| STRATEGI PENINGKATAN PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA BAGI PENUTUR ASING MELALUI PENDEKATAN BUDAYA | 50 |
| Jannes Freddy Pardede | |
| EXPLORING SELF-MANAGEMENT, RELATIONSHIP SKILLS, AND RESPONSIBLE DECISION-MAKING SKILLS THROUGH SOCIAL A ND EMOTIONAL LEARNING APPROACH AMONG VOCATIONAL HIGH SCHOOL STUDENTS | 57 |
| Diah Ayu Arditias, Tyas Nur Faizah, Zulfi Ramita Amalia, Nungki Retno Puspitowati, Markus Budiraharjo | |
| FROM PROMISE TO PERPLEXITY: UNRAVELLING THE DROPOUT PARADOX IN MASSIVE OPEN ONLINE COURSES (MOOCS) | 71 |
| Yona May Rahayu | |
| GUS DUR, PLURALITAS, DAN RELEVANSINYA DI MASA SEKARANG | 79 |
| Paskalis Dimaz Priambodo | |
| IMPLEMENTASI APLIKASI MOODLE DALAM PEMBELAJARAN SEJARAH PADA KURIKULUM MERDEKA | 91 |
| Eka Rimatuzzahriah, Abrar, Nurzengky Ibrahim | |
| INTEGRASI PENDIDIKAN PERDAMAIAN DALAM PEMBELAJARAN SEJARAH UNTUK MEMBANGUN KONSTELASI DAMAI PADA-PEMILU 2024 DI INDONESIA | 103 |
| Hokkop Fritles Nababan | |
| KEBERAGAMAN JADI SATU DI TANAH MELAYU: BELAJAR PLURALISME KE KEPULAUAN RIAU | 112 |
| Dedi Arman | |

| | |
|--|-----|
| MENGHADIRKAN MATERI <i>GENDER-FAIR</i> PADA BUKU TEKS PEMBELAJARAN SEJARAH: MUNGKINKAH? | 124 |
| Yasmin N. Chaerunissa | |
| PROYEK INVENTARISASI DAN DOKUMENTASI SEJARAH NASIONAL: STUDI HISTORIOGRAFI DAERAH PADA MASA ORDE BARU | 143 |
| Muhammad Fajar Lazuardi | |
| SEJARAH PERKEMBANGAN ORANG KALANG DI YOGYAKARTA PADA ABAD KE-16-20 | 149 |
| Patria Budi Suharyo | |
| ANALISIS <i>PEDAGOGICAL CONTENT KNOWLEDGE</i> BIDANG LITERASI DAN NUMERASI GURU SD KELAS 1 KABUPATEN ASMAT BEBASIS PENDEKATAN ETNOPELAGOGI | 157 |
| De Dewa Putu Wiadnyana Putra, Johannes Baptis Judha Jiwangga, Leonardus Dimas Fernandatama, Ahmad Putra Dwi Darmawan | |
| EKSPLORASI POTENSI PEMBELAJARAN NUMERASI DAN LITERASI DENGAN BUKU KONTEKSTUAL PAPUA: ANALISIS DI DISTRIK NAMBIO MAN BAPAI DAN PASSUE, KABUPATEN MAPPI, PAPUA, INDONESIA | 167 |
| Christiyanti Aprinastuti, Maria Agustina Amelia, Patricia Angelina | |
| EVALUASI DAN REFLEKSI KESADARAN DAN KOMITMEN GURU SD TERHADAP PENDIDIKAN KARAKTER DI KABUPATEN ASMAT | 174 |
| Maria Melani Ika Susanti, Ignatius Bondan Suratno, Maria Novita Ika Wulandari | |
| IMPLEMENTASI KEGIATAN MENGANYAM UNTUK Penguatan MOTORIK HALUS BAGI SISWA KELAS 1 SD | 185 |
| Fransiska Wahyuningsih, Christiyanti Aprinastuti | |
| IMPLEMENTASI MEDIA PEMBELAJARAN <i>ONLINE</i> BERBASIS <i>GAMES BLOCKET</i> MATERI IPAS UNTUK SISWA KELAS 4 SEKOLAH DASAR | 195 |
| Mey Hawini Anugrahno, Christiyanti Aprinastuti | |
| IMPLEMENTASI METODE MONTESSORI MEDIA <i>LARGE MOVEABLE</i> <i>ALPHABET</i> PADA ANAK USIA 4-6 TAHUN | 205 |
| Theo Karnis Gulo, Meliana Elsi, Alfi Noorwida, Andri Anugrahana | |
| INTERPRETASI GURU SEKOLAH DASAR MENGENAI PENGEMBANGAN KURIKULUM YANG HUMANIS, KREATIF DAN INOVATIF DI SEKOLAHNYA | 216 |
| Wahyu Wido Sari | |
| KESADARAN DAN KOMITMEN GURU DI KABUPATEN MAPPI TERHADAP PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH DASAR | 222 |
| Ignatia Esti Sumarah, Kintan Limiansih, Agnes Herlina Dwi Hadiyanti | |
| MENINGKATKAN PEMAHAMAN MATEMATIKA DENGAN PEMBELAJARAN <i>PROBLEM BASED LEARNING</i> KELAS II SD NEGERI MAGUWO HARJO | 232 |
| Fadilah Hasti Cahyaningtyas, Maria Melani Ika, Sri Sudarini | |
| MENUMBUHKAN KEPEDULIAN MERAWAT BUMI MELALUI PENDIDIKAN EKOLOGI DI SEKOLAH DASAR PRENNTHALER | 240 |
| Benedictus Adiatma Murti Wibowo, Agustinus Tri Edy Warsono, Carolus Borromeus Mulyatno | |
| MODEL PEMBELAJARAN MONTESSORI UNTUK MEMBENTUK SIKAP KEMANDIRIAN PADA SISWA PAUD: SEBUAH KERANGKA KONSEPTUAL... | 247 |
| Brigita Patrisia Clara, Fransiska Vellya Darwiyanti, Anesa Juliati Sarila, Andri Anugrahana | |

| | |
|---|-----|
| OPTIMASI PEMBELAJARAN MATEMATIKA MATERI PECAHAN MELALUI MODEL PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE <i>STAD</i> DENGAN PAPAN PECAHAN KELAS III SD N MAGUWO HARJO 1 | 256 |
| Inta Nur Muakhidah, Maria Melani Ika Susanti, Sri Sudarini | |
| PENERAPAN <i>COMPUTATIONAL THINKING</i> PADA MATERI KERAGAMAN BUDAYA KELAS IV SD | 264 |
| M. Ihsan Hidayatulloh, Petri Handayani, Christiyanti Aprinastuti | |
| PENERAPAN <i>COMPUTATIONAL THINKING</i> PADA POKOK BAHASAN JARING-JARING KUBUS | 271 |
| Muhammad Khoiri Zaroh, Widha Ari Nur Setyawan, Kintan Linimasih | |
| PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN <i>PROBLEM BASED LEARNING</i> TERHADAP PENINGKATAN KEAKTIFAN SISWA KELAS VB SD NEGERI MAGUWO HARJO 1 | 278 |
| Septivianti Putri Indra Nirmalasari, Maria Melani Ika Susanti, Sri Sudarini | |
| PENERAPAN PEMBELAJARAN <i>COMPUTATIONAL THINKING</i> PADA MATERI IPA SIKLUS AIR UNTUK KELAS V-C SD KANISIUS SENGKAN | 290 |
| Intansari Desy Saputri, Jovita Bunga Kurnia Putri Sutaryo, Kintan Limiasih | |
| PENERAPAN PENDEKATAN <i>COMPUTATIONAL THINKING</i> PADA PEMBELAJARAN PPKN KELAS III MATERI HAK DAN KEWAJIBAN DI SEKOLAH | 299 |
| Salmaa Ainun Susatyo, Isnawati, Christiyanti Aprinastuti | |
| PENGARUH MEDIA PIRAMIDA UANG TERHADAP KETERAMPILAN MENULIS DAN MEMBACA NILAI UANG KELAS SLB-B | 309 |
| Maria Simforiani Ulus, Irine Kurniastuti | |
| PENGEMBANGAN <i>PROTOTYPE</i> MEDIA PEMBELAJARAN <i>EDPUZZLE</i> MATERI EKOSISTEM UNTUK SISWA KELAS 5 SEKOLAH DASAR | 317 |
| Yrmina Damayanti, Christiyanti Aprinastuti | |
| PENGEMBANGAN <i>PROTOTYPE</i> MEDIA PEMBELAJARAN <i>PIZZA SKITTLE</i> MATERI PECAHAN UNTUK SISWA KELAS 2 SEKOLAH DASAR | 326 |
| Anggita Dwi Puspitasari, Christiyanti Aprinastuti | |
| PENINGKATAN HASIL BELAJAR DAN KERJA SAMA PESERTA DIDIK MELALUI MODEL PEMBELAJARAN <i>NUMBER HEAD TOGETHER (NHT)</i> DI KELAS I SD KANISIUS BABADAN | 333 |
| Fransiscus Xaverius Dedes Afriyanto, Rico Baskara Putra, Brigida Intan Printina | |
| PENINGKATAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS DAN HASIL BELAJAR PPKN KELAS III MELALUI MODEL <i>PROBLEM BASED LEARNING</i> | 342 |
| Fauzia Afrianur, Boby Devananda, Valentine Febrina Wulandari, Brigida Intan Printina | |
| PENINGKATAN MOTIVASI BELAJAR DAN HASIL BELAJAR PPKN KELAS III MELALUI MODEL <i>PROBLEM BASED LEARNING</i> | 354 |
| ‘Ainun Ma’rifah, Maryam Wahyuningsih, Siti Aminatul Maghrifah, Brigida Intan Printina | |
| RANCANGAN PEMBELAJARAN UNTUK SISWA ADHD DI SEKOLAH DASAR INKLUSI | 367 |
| Khatarina Dara Puspitasari, Irine Kurniastuti | |
| TANTANGAN PENGELOLAAN SEKOLAH DASAR DI DAERAH 3T KABUPATEN ASMAT, PAPUA SELATAN | 375 |
| Pius Nurwidasa Prihatin, Indra Darmawan, Ignatius Bondan Suratno, Siane Tita Laviana | |

| | |
|--|-----|
| UPAYA MENINGKATKAN SIKAP KERJASAMA DAN HASIL BELAJAR MELALUI MODEL PEMBELAJARAN PBL PADA KELAS V SD KANISIUS BABADAN | 386 |
| Eres Sereta, Kuniy Naili Sa'adah, Sonia Ajie Wulandari, Brigida Intan Printina | |
| ANALISIS MASALAH PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN PADA PROSES PEMBELAJARAN | 394 |
| Nindya Reza Ostiyani, R. Eka Murtinugraha, Riyan Arthur | |
| KOMPARASI PELAKSANAAN METODE MATERNAL REFLEKTIF (MMR) DALAM PEMBELAJARAN ANAK TUNARUNGU JENJANG DASAR DAN MENENGAH | 402 |
| Maria Simforiani Ulus, Ayuditya Widya Cahyani, Kristophorus Divinanto Adi Yudono | |
| KOMUNIKASI DALAM KOMUNITAS PEMBELAJAR BAGI PERKEMBANGAN RESILIENSI MAHASISWA TULI: SEBUAH PENGALAMAN PRIBADI | 410 |
| Vincentia Prasetya Anggraeni Pangestu, Ghina Nazla Salsabila | |
| MENGETAHUI <i>ACADEMIC BURNOUT</i> MAHASISWA PROGRAM KAMPUS MENGAJAR DAN STUDI INDEPENDEN | 421 |
| Siska Julinda Pakpahan, Hotpascaman Simbolon | |
| MENINGKATKAN HASIL BELAJAR KOGNITIF MATERI BIOTEKNOLOGI MELALUI MODEL <i>PROBLEM BASED LEARNING</i> DI SMAN 6 MADIUN | 428 |
| Frina Prastika, Ima Agung Nurcahyo, Cicilia Novi Primiani | |
| PENGARUH PEMBELAJARAN BERBANTUAN APLIKASI GEOGEBRA TERHADAP <i>SELF-EFFICACY</i> MAHASISWA PADA MATERI VEKTOR | 438 |
| Arfin, Melania Eva Wulanningtyas | |
| PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN INKUIRI MELALUI PROYEK MUSIK UNTUK ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS | 446 |
| Clara Aurelya Nanda Pratama, Irine Kurniastuti | |
| PENINGKATAN PARTISIPASI SISWA DALAM PEMBELAJARAN MELALUI <i>STATION ROTATION MODEL</i> | 455 |
| Luthfia Isna Rachmi, Veronica Triprihatmini | |
| PERAN GURU MENANGANI GANGGUAN FOKUS BELAJAR PADA ANAK ADHD DI SEKOLAH INKLUSI | 466 |
| Renytha Dewi Anggraeni, Irine Kurniastuti | |
| PERBANDINGAN HASIL BELAJAR MODEL PEMBELAJARAN KONVENSIONAL DENGAN MODEL PEMBELAJARAN <i>PROJECT</i> DI SMK..... | 474 |
| Sunita ¹ , Riyan Arthur, R. Eka Murtinugraha | |
| PERILAKU FOMO (<i>FEAR OF MISSING OUT</i>) PADA REMAJA AKHIR | 485 |
| Mutiar Harlina | |
| PERKEMBANGAN INTERAKSI SOSIAL ANAK AUTIS DI SEKOLAH INKLUSI | 492 |
| Marlev Widi Pangestu, Irine Kurniastuti | |
| PERMASALAHAN DALAM ADAPTASI KURIKULUM DAN INSTRUKSIONAL PEMBELAJARAN DI SEKOLAH INKLUSIF | 501 |
| Irine Kurniastuti, Eny Winarti, Yohanes Heri Widodo, Bernardinus Agus Arswimba | |
| STUDENTS' PERCEPTIONS OF SOCIAL AND EMOTIONAL LEARNING (SEL) IN HIGH SCHOOL CONTEXT | 512 |
| Ayu Safitri, Annisa Dian Febriyanti, Millenia Canticca Sujito Putri, Muhammad Ismail Wahyuda, Markus Budiraharjo | |

| | |
|---|-----|
| EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN PADA MAHASISWA PSIKOLOGI DI MASA PANDEMI COVID-19 | 525 |
| Budi Sulaeman | |
| GAMBARAN RESILIENSI PADA REMAJA KORBAN PERUNDUNGAN | 533 |
| Stefani Virlia, Jatie K. Pudjibudojo, Soerjantini Rahaju | |
| GURU BK DI TENGAH LITERASI GELOMBANG KETIGA | 543 |
| R. Budi Sarwono | |
| HUBUNGAN ANTARA <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i> DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> | 556 |
| Ardy Wiratama, Kristiana Haryanti | |
| HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA SAAT PANDEMI COVID-19 | 563 |
| Gabriella Adhyingsih Widhiastuti, Timotius Maria Raditya Hernawa | |
| HUBUNGAN ANTARA KESEPIAN DAN INTERAKSI PARASOSIAL PADA <i>EMERGING ADULT</i> PENGGEMAR K-POP DAN PENGGUNA APLIKASI <i>FANDOM</i> | 576 |
| Regina Vika Rovanie, Timotius Maria Raditya Hernawa | |
| HUBUNGAN ANTARA <i>LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)</i> DAN <i>EMPLOYEE RESILIENCE DENGAN WORK ENGAGEMENT</i> PADA KARYAWAN | 585 |
| Noor Zulaikha, Kristiana Haryanti | |
| HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN <i>PSYCHOLOGICAL WELL-BEING</i> PADA MAHASISWA RANTAU: STUDI LITERATUR | 594 |
| Natalia Evitasari, Christin Wibhowo | |
| PENGARUH IKLIM ETIS TERHADAP EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI | 607 |
| Alice Whita Savira, P. Henrietta P. D. A. D. S. | |
| KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI DAERAH 3T KABUPATEN MAPPI, PAPUA | 615 |
| Christina Kristiyani, Rusmawan, Sebastianus Widanarto Prijowuntato, Galih Kusumo | |
| KOMITMEN AFEKTIF DOSEN: KEPEMIMPINAN AUTENTIK SEBAGAI MEDIATOR | 623 |
| Paulus Eddy Suhartanto, Markus Hartono, Frikson Sinambela | |
| MEMBERIKAN RESPON YANG KONSTRUKTIF SAAT CEMBURU PADA PACAR, SIAPA YANG BISA? | 640 |
| Judith Vannessa Rahmadi, Aquilina Tanti Arini | |
| MENINGKATKAN KONTAK MATA <i>AUTISM SPECTRUM DISORDER</i> DENGAN <i>PROMPTING</i> DAN <i>POSITIVE REINFORCEMENT</i> | 651 |
| Ni Nyoman Indah Triwahyuni, Endang Widyorini, Sri Sumijati | |
| METODE <i>APPLIED BEHAVIOR ANALYSIS</i> UNTUK MENINGKATKAN KONTAK MATA PADA ANAK DENGAN <i>AUTISM SPECTRUM DISORDER</i> | 660 |
| Jenny Nugraheni Riyan Irawan, Suparmi, Sri Sumijati | |
| NARRATING PRE-SERVICE TEACHERS’ LIVED EXPERIENCES DURING TEACHER PROFESSION PROGRAM (PPG) BASED ON KOLB’S EXPERIENTIAL LEARNING MODEL | 669 |
| M. Rifqi Romdon Anwari, Muhammad Rifki Afisyah, Markus Budiraharjo | |

| | |
|---|-----|
| PENGARUH KECEMASAN TERHADAP PERILAKU SEHAT KARYAWAN DENGAN MEMPERTIMBANGKAN <i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i> Monika Windriya Satyajati, Widawati Hapsari, Bartolomeus Yofana Adiwena | 681 |
| PENGARUH <i>WORK OVERLOAD</i> TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> DIMEDIASI OLEH <i>BURNOUT</i> PADA PRAMUNIAGA PERUSAHAAN KELUARGA DISTRIBUSI FMCG Vegawati Kusuma Astuti, Ferdinandus Hindiarto | 690 |
| TOKEN EKONOMI UNTUK MENINGKATKAN PERILAKU <i>ON-TASK</i> PADA ANAK DENGAN <i>ATTENTION DEFICIT HYPERACTIVITY DISORDER</i> Hikmah Mutiaraning Arsati, Suparmi, Esthi Rahayu | 701 |
| TERKIKISNYA DIRI DI ERA <i>METASOCIETY</i> Yohanes Heri Widodo | 711 |
| ETHNOMATHEMATICS IN HOKKIEN DIALECT Anthony Adam Pranajaya | 720 |
| FENOMENA “POLISI BAHASA” DAN KONTESTASI DISTINGSI BERBAHASA Hugo Sistha Prabangkara, Vania Williany, Widia Martina Sukma Dewi | 725 |
| KEHENDAK UNTUK BERKUASA DALAM CERPEN “ <i>MESTIKAH KUIRIS TELINGAKU SEPERTI VAN GOGH?</i> ” KARYA SENO GUMIRA AJIDARMA Demitria Selvita Alvianey | 736 |
| MEMAHAMI “AKU YANG TERLUKA” DALAM NARATIF <i>KAMU TERLALU BANYAK BERCANDA</i> KARYA MARCHELLA FP Paulus Heru Wibowo Kurniawan | 747 |
| DIALOG ANTAR UMAT BERAGAMA DI YOGYAKARTA: MENGGALI INSPIRASI DARI PAUS FRANSISKUS Yeremias Awear, Bernardus Agus Rukiyanto | 758 |
| GEREJA BAMBU WUJUD PERSAUDARAAN Fransiskus Purwanto, Cornelius Maruli, Paulus Yosse Pratama, Yohanes Ferry Ariyanto, Yuvens Kristia Efrata | 773 |
| IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KRISTIANI DI SEKOLAH EKSPERIMENTAL MANGUNAN Margaretha Risti Zakarias, Asriana Remba, Carolus Borromeus Mulyatno | 782 |
| INKLUSIVITAS KOMUNITAS KATOLIK MENURUT Y. B. MANGUNWIJAYA: PENELUSURAN TERHADAP KARYA ARSITEKTURAL DAN TEOLOGIS Christian Aldo Kusuma, Dionius Bismoko Mahamboro | 792 |
| KATEKESE KEBANGSAAN SEBAGAI TEROBOSAN KATEKETIK HUMANISME PERSAUDARAAN ORANG MUDA KATOLIK PAROKI ST. YOHANES PAULUS II BRAYUT DALAM PENTRADISIAN BUDAYA PERJUMPAAN Stefanus Dwi Nugroho | 802 |
| KONSEP KETUHANAN MARAPU DALAM UPACARA ADAT ZEISO DAN WOLEKA DI WEWEWA TIMUR, SUMBA BARAT DAYA Yohanes Maria Vianney Diaz, Stefanus Reginaldus Jogoto, Yunus Onesimus Tada, Agus Widodo | 811 |

| | |
|--|-----|
| KONTRIBUSI NOVENA KEBANGSAAN BAGI PENGARUSUTAMAAN PARTISIPASI POLITIK GEREJA KATOLIK PAROKI SANTA THERESIA SEDAYU..... | 823 |
| Mery Yaq Ping | |
| KONTRIBUSI PEDAGOGI REFLEKTIF TERHADAP KEDALAMAN IMAN OMK PRODI PENDIKKAT USD DI HADAPAN TANTANGAN GLOBALISASI KEDANGKALAN | 833 |
| Fransiskus Xaverius Rian Riantoro | |
| KONTRIBUSI SPIRITUALITAS KOINONIA DALAM PERAYAAN EKARISTI DI LINGKUNGAN ST. YOHANES SELOREJO BAGI PERSAUDARAAN SOSIAL | 844 |
| Stefani Devika Putri | |
| LITURGI: PENAWAR RACUN KEDUNIAWIAN ROHANI DAN PELINDUNG DARI MUSUH KEKUDUSAN | 856 |
| Agus Widodo, Yohanes Subali | |
| MEMBANGUN HARMONI DALAM KERAGAMAN: PERJUMPAAN LINTAS TEKSTUAL <i>BARA MARAPU</i> DAN EFESUS 4:1-6 DALAM KONTEKS MULTI-IMAN ORANG SUMBA | 872 |
| Klementius Anselmus Loba, Indra Sanjaya Tanureja | |
| MEMBANGUN PERADABAN LEWAT SIKAP <i>OPEN-INTEGRAL</i> DALAM DIALOG TEOLOGIS KRISTEN-ISLAM TENTANG YESUS | 885 |
| Amadea Prajna Putra Mahardika, J.B. Heru Prakosa | |
| METODE PEMBELAJARAN UNTUK MATA PELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA KATOLIK BAGI SISWA YANG BERAGAMA ISLAM | 910 |
| Natalia Dewi Arumsari | |
| PAHAM KETUHANAN DALAM AGAMA HINDU BALI | 921 |
| Yosep Bambang Pamungkas, Kristhoporus Migkoyan Eko Ardianata, Agus Widodo | |
| PAHAM KETUHANAN DALAM KOMUNITAS UGAMO MALIM DI TANGERANG, BANTEN | 932 |
| Andreas Agung Yubile, Ferdy Rudy Bahari Nadeak, A. Septorio Putra Paima, Agus Widodo | |
| PAHAM KETUHANAN SAPTA DARMA DALAM <i>WEWARAH PITU</i> DAN RITUAL SUJUD PENGGALIAN | 944 |
| Andreas Baladika Erjaluyoga, Fendy Krisnanto, Agus Widodo | |
| PERTOBATAN EKOLOGIS SEBAGAI TINDAKAN KOLEKTIF MEMPERJUANGKAN KEBAIKAN BERSAMA MENURUT LAUDATO SI | 954 |
| Anita Anastasya Br Sembiring, Anita Stephanie F. Warow, Antonius Bagas Prasetya Adi Nugraha, Erni Dameria Simare-mare, Paulus Bambang Irawan | |
| PAHAM KETUHANAN “ <i>RANYING HATALLA LANGIT</i> ” DALAM KEPERCAYAAN KAHARINGAN SUKU DAYAK NGAJU KALIMANTAN TENGAH | 962 |
| Servanus Lianurat Kelen, Yeremias Mangu Jaga, Andreas Sitepu, Agus Widodo | |
| PENDAMPINGAN PASTORAL KELUARGA KAWIN CAMPUR KATOLIK-ISLAM DI PAROKI SANTA PERAWAN MARIA PURWOREJO UNTUK PEWARISAN IMAN | 973 |
| Stefani Puspa Mawarni | |

| | |
|---|------|
| PENGARUSUTAMAAN BUDAYA PERJUMPAAN UNTUK PENGUATAN INKLUSIVITAS SMP PIUS BAKTI UTAMA GOMBONG SEBAGAI SEKOLAH BERIDENTITAS KATOLIK | 982 |
| Patrisius Mutiara Andalas | |
| PERAN PENDAMPING DALAM PERKEMBANGAN IMAN KAUM MUDA DI PAROKI SANTA MARIA ASSUMPTA KLATEN | 992 |
| Florentina Arum Wulandari | |
| PERJUMPAAN DIALOGIS BUDAYA LOKAL BATAK TOBA DAN AGAMA KRISTEN: FALSAFAH <i>DALIHAN NA TOLU</i> DAN EFESUS 6;1-3; 1 PETRUS 3:8-11 DALAM MEMBANGUN MASYARAKAT YANG HARMONIS ... | 1005 |
| Silvana Natalia Nainggolan, Indra Sanjaya Tanureja | |
| PERTOBATAN EKOLOGIS GEREJA PAROKI SANTA MARIA AUXILIUM CHRISTIANORUM SIKABALUAN BAGI KEBERLANGSUNGAN HIDUP BUMI DI KECAMATAN SIBERUT UTARA KEPULAUAN MENTAWAI | 1016 |
| Ranti Marie | |
| POTENSI <i>INSTAGRAM</i> DALAM MENARIK MINAT ‘ <i>THE NOW OF CHURCH</i> ’ UNTUK BERPARTISIPASI AKTIF DALAM GEREJA SINODAL | 1026 |
| Christina Adventi S. K. | |
| RELEVANSI ARSITEKTUR MANGUNWIJAYA DALAM MENCIPTAKAN AUTENTISITAS ARSITEKTUR GEREJA DALAM PERSPEKTIF MARTIN HEIDEGGER | 1039 |
| Gregorius Dwiangga, Michael Reskiantio Pabubung | |
| SENTRALITAS PERAYAAN EKARISTI INKULTURATIF IMLEK BAGI PEWARISAN IMAN KATOLIK DI PAROKI ST. ANTONIUS PADUA KOTABARU, YOGYAKARTA | 1047 |
| Yusup Setiawan | |
| ‘ <i>SRAWUNG</i> ’ LINTAS IMAN: DIALOG ANTAR UMAT BERAGAMA DENGAN KONTEKS BUDAYA LOKAL BAGI ORANG MUDA | 1056 |
| Rengga Nata Pratama, Alexander Hendra Dwi Asmara SJ. | |
| <i>THROW-AWAY CULTURE</i> DAN SIKAP TERHADAP KAUM DIFABEL MENURUT PAUS FRANSISKUS SERTA IMPLEMENTASI TEOLOGI DISABILITAS DI PANTI ASUHAN CACAT GANDA | 1070 |
| Taris Bartolomeus, Dionius Bismoko Mahamboro | |
| TRADISI ZIARAH <i>TUAN MA</i> DALAM PERAYAAN <i>SEMANA SANTA</i> : PERSPEKTIF ORANG MUDA KATOLIK DI KEUSKUPAN LARANTUKA | 1086 |
| Stefanus Gale, B. Agus Rukmono, David Juliawan Ndruru, Carolus Borromeus Mulyatno | |
| UPACARA TRADISIONAL JAWA MIDODARENI DALAM PERSPEKTIF TEOLOGI KESELAMATAN KATOLIK | 1097 |
| Edyson Hermanto, Bobby Steven Octavianus Timmerman | |
| ANALISIS DESAIN PEMBELAJARAN BANGUN SEGIEMPAT-SEGITIGA KELAS VII DITINJAU DARI KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIS DAN <i>COGNITIVE LOAD</i> | 1107 |
| Wahyuni Eka Maryati, Hongki Julie | |
| ANALISIS SISTEM ANTRIAN SEPEDA MOTOR PADA STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) CANDIMAS 44.557.10 | 1121 |
| Christian Gilly Victory, Nurizky Dwi Ardian | |

| | |
|--|------|
| APLIKASI JARINGAN SYARAF TIRUAN DENGAN ALGORITMA <i>BACKPROPAGATION</i> UNTUK MEMPREDIKSI HASIL PANEN GABAH PADI DI KABUPATEN SLEMAN TAHUN 2023 | 1129 |
| Elvi Sartika Purba, Veronika Juliani | |
| APLIKASI RANTAI MARKOV UNTUK MENGANALISIS CURAH HUJAN DI KABUPATEN SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA | 1139 |
| Putri Eliana, Eduard Gregorius Blida Tapoona | |
| <i>HYPOTHETICAL LEARNING TRAJECTORY</i> MATERI SISTEM PERSAMAAN LINEAR DUA VARIABEL UNTUK SEKOLAH MENENGAH PERTAMA | 1148 |
| Christian Gilly Victory, Lusia Adven Ningrum, Haniek Sri Pratini | |
| <i>HYPOTHETICAL LEARNING TRAJECTORY</i> : MENEMUKAN DAN MENENTUKAN LUAS PERMUKAAN PRISMA SEGITIGA KELAS VII | 1161 |
| Marcelina Meiliana Diola, Anastasia Farren Pramudita, Maria Suci Apriani | |
| <i>HYPOTHETICAL LEARNING TRAJECTORY</i> PADA PEMBELAJARAN MATERI KESEBANGUNAN SMP KELAS 9 | 1171 |
| Eduard Gregorius Blida Tapoona, Katarina Ciesa Maharani Wardoyo, Maria Suci Apriani | |
| <i>HYPOTHETICAL LEARNING TRAJECTORY</i> PADA PEMBELAJARAN SISTEM PERSAMAAN LINIER TIGA VARIABEL KELAS X | 1182 |
| Marcelia Puspita Ningrum, Dominika Eka Ayu Septiani, Maria Suci Apriani | |
| KAJIAN PERAN TOKOH MASYARAKAT DALAM PENDIDIKAN DI KABUPATEN ASMAT PAPUA | 1197 |
| Antonius Tri Priantoro dan FX. Dapiyanta | |
| LIHAT SEGALANYA LEBIH DEKAT DAN KAU AKAN MENGETI: MEMAHAMI KOMPLEKSITAS PENDIDIKAN DI MAPPI | 1213 |
| Eny Winarti | |
| MODEL PEMBELAJARAN <i>PROJECT BASED LEARNING</i> DALAM UPAYA PENINGKATAN HASIL BELAJAR SISWA KELAS VII MATERI STATISTIKA | 1224 |
| Endah Saraswati, Katarina Ciesa Maharani Wardoyo, Veronika Jaga Liko, Sri Prihatin Hartati, Haniek Sri Pratini | |
| OPTIMASI KEUNTUNGAN PRODUKSI SIOMAY MENGGUNAKAN PROGRAM LINEAR BULAT BERBANTUAN PROGRAM POM-QM | 1234 |
| Yohanna Stella Evangelina | |
| PENDIDIKAN LINGKUNGAN HIDUP UNTUK MENUMBUHKAN EKOSENTRISME DALAM MEWUJUDKAN KEBERHASILAN PEMBANGUNAN MANUSIA | 1240 |
| Dini Atikawati, Syaiful Khafid | |
| PENERAPAN <i>PROJECT BASED LEARNING</i> OLEH MAHASISWA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK BANGUNAN SELAMA PKM DI SMK | 1250 |
| Olivia Dwi Apriani, Riyan Arthur, Arris Maulana | |
| PENGARUH MEDIA PEMBELAJARAN BERUPA PERMAINAN <i>WHEEL OF PHYSICS</i> TERHADAP KESENANGAN BELAJAR PESERTA DIDIK KELAS XI MIPA DI SMA BOPKRI BANGUNTAPAN | 1261 |
| Mohamad Rafli Prana Wijaya, Elisabeth Dian Atmajati | |
| PENGEMBANGAN AKTIVITAS KELAS DESMOS BERBASIS PEMECAHAN MASALAH PADA MATERI TRIGONOMETRI SISWA KELAS X | 1267 |
| Jeane Maya Parinding, Yosafat Gilar Prastowo, Maria Anjelina Agho, Niluh Sulistyani | |

| | |
|---|------|
| PENGEMBANGAN E-MODUL INTERAKTIF DENGAN <i>FLIP PDF</i> <i>PROFESSIONAL</i> PADA MATERI METABOLISME KELAS XII | 1279 |
| Divi Selui Lorenza Anindi, Ika Yuli Listyarini | |
| PENGEMBANGAN PERMASALAHAN KONTEKSTUAL PADA MATERI BANGUN RUANG SISI DATAR | 1296 |
| Putri Eliana, Margareta Serina Ariyani Putri, Niluh Sulistyani | |
| PENUGASAN TIM RENANG PUTRI INDONESIA GAYA GANTI ESTAFET DENGAN MENGGUNAKAN METODE HUNGARIAN UNTUK MENDAPATKAN CATATAN WAKTU OPTIMAL | 1304 |
| Dewina Artha Miranda Ambarita, Ema Lukita Sari | |
| PROFIL PENGETAHUAN DAN PENGGUNAAN JAMU DI KALANGAN REMAJA | 1318 |
| Erna Tri Wulandari, Kania Putri, Shiane Nathania | |
| RANCANGAN <i>HYPOTHETICAL LEARNING TRAJECTORY</i> PADA MATERO RASIO TRIGINOMETRI BERDASARKAN <i>LEARNING OBSTACLE</i> DENGAN BANTUAN <i>DESMOS CLASSROOM ACTIVITIES</i> | 1327 |
| Sebastianus Hanamas Putraditama, Sisilia Nau, Maria Suci Apriani | |

**HUBUNGAN ANTARA *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)*
DAN *EMPLOYEE RESILIENCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN**

Noor Zulaikha^{1*}, Kristiana Haryanti²

¹²Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, UNIKA Soegijapranata Semarang, Indonesia.

*Email : nurulctk4984@gmail.com

Abstrak

Work engagement merupakan salah satu pendorong efektivitas karyawan yang nantinya dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini ditujukan untuk PT. GS di Slawi, Kabupaten Tegal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara LMX dan *employee resilience* terhadap *work engagement* pada karyawan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan populasi 131 karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, serta pengukuran menggunakan skala *likert*, dengan teknik analisis data uji korelasi *product moment*. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi, meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas taraf signifikansi 5% ($> 0,05$), dan uji hipotesis teknik analisis regresi berganda dan *spearman's rho*. Teknik analisis data bantuan SPSS 26,00 for Windows. Dari hasil analisa data uji Hipotesis menunjukkan bahwa LMX dan *employee resilience* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* $r_{xy}=0,728$ dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$) dan koefisien determinasi 0,530, yang artinya LMX dan *employee resilience* memberikan pengaruh sebesar 53% terhadap *work engagement*. 47% *work engagement* dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar variabel penelitian.

Kata kunci: *employee resilience*, LMX, *work engagement*

***RELATIONSHIP BETWEEN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) AND
EMPLOYEE RESILIENCE WITH WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEES***

1st Noor Zulaikha¹, 2nd Kristiana Haryanti²

¹²Master of Professional Psychology, Faculty of Psychology,

UNIKA Soegijapranata Semarang, Indonesia.

*Email : nurulctk4984@gmail.com

Abstract

Work engagement is one of the drivers of employee effectiveness which in turn can increase organizational effectiveness and can achieve the success of an organization in achieving its goals. This research is at PT. GS in Slawi, Regency which aims to determine the relationship between LMX and *employee resilience* to *work engagement* among employees. The data source used in this study is a population of 131 employees who have worked for at least 1 year, as well as measurements using a *Likert* scale, using *product moment correlation* test data analysis techniques. The requirements for parametric statistical analysis, namely the assumption test, include the *Kolmogorov-Smirnov* test of normality and the linearity test at a significance level of 5% (> 0.05), and test the hypothesis of multiple regression analysis techniques and *spearman's rho*. Data analysis techniques with SPSS 26.00 for windows. From the analysis of the hypothesis test data, it shows that LMX and *employee resilience* simultaneously have a positive and significant effect on *work engagement* $r_{xy} = 0.728$ with a significance level of correlation of 0.000 ($\alpha < 0.05$) and a coefficient of determination of 0.530, which means that LMX and *employee resilience* provide influence of 53% on *work*

engagement. 47% of work engagement is influenced by other factors outside the research variables.

Keywords: *employee resilience, LMX, work engagement.*

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan teknologi digital telah mendorong seluruh organisasi untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Hal ini dipercepat dengan adanya pandemi Covid-19 yang memaksa perusahaan untuk meningkatkan potensinya secara maksimal untuk bertahan dan bersaing di tengah perubahan pasar. Perubahan ini merevolusi cara organisasi berinteraksi dengan *customer*, menjalankan bisnis, memahami model bisnis, dan mengelola organisasi tersebut dengan baik (Westerman dan Bonnet, 2015).

Ketika sebuah perusahaan memulai transformasi digital, banyak penolakan dari berbagai lini baik dari sisi karyawan maupun dari manajer divisi karena prosesnya dipandang sebagai hambatan dan semua pekerjaan mulai secara sistematis (Suhandiah, 2020). Untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan terlibat dalam pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara maksimal atau menjalin hubungan kerja walaupun dalam waktu yang lama atau memiliki *work engagement*. Energi dan fokus dari *work engagement* memungkinkan karyawan mencurahkan potensi penuh mereka untuk pekerjaannya, terlepas dari tekanan dan kesulitan yang mereka hadapi (Bakker dan Leitter, 2010). Menurut Bakker dan Leitter (2010), *work engagement* adalah konsep motivasi, di mana pekerja yang *engaged* merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja. Pekerja berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka. Terdapat tiga aspek dalam *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Riadi, 2021) yaitu semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*). Menurut Barker dan Leiter (2010) Pekerja dengan tingkat *work engagement* rendah tidak mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, pesimis dengan tanggung jawab yang diberikan, tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan secara maksimal dan adanya tingkat absensi yang tinggi.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menyebutkan beberapa bukti *work engagement* memberikan dampak pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Vokić dan Hernaus (2015) mencatat dalam bukunya bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang erat antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Konsep tersebut menggambarkan hasil kinerja yang terkait dengan karyawan yang lebih bahagia dan lebih produktif dalam perusahaan. Lebih lanjut, Memon, Salleh, dan Barahom (2016) mencatat bahwa pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dan fasilitas yang disediakan perusahaan mempunyai memengaruhi *work engagement* pada karyawan sehingga juga dapat berpengaruh pula pada kepuasan kerja, berkurangnya intensitas *turnover*, dan kinerja karyawan.

Menurut Steven dan Prihatsanti (2017), terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee resilience* dengan *work engagement* pada pekerja. Semakin tinggi *employee resilience* maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *employee resilience* maka semakin rendah *work engagement*. Selain penelitian tersebut, Schaufelli dan Bakker (dalam Bakker dan Leitter, 2010) menyatakan bahwa *work engagement* yang rendah menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan beban kerja yang berlebihan, karena pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan pandangan pekerja terhadap lingkungan kerja dan dirinya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Sofiah et al. (2022) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* dan *work engagement* pada pekerja honorer di sebuah perusahaan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa manajer perusahaan merasa LMX memberikan perhatian yang baik terhadap pekerja mereka maka *work engagement* akan meningkat, perhatian tersebut dengan menambahkan keterampilan dengan mengikutkan pelatihan – pelatihan yang dibutuhkan.

Meningkatkan *work engagement* pekerja penting untuk dilakukan oleh suatu organisasi. Bakker dan Leiter (2010) mengemukakan dalam bukunya tentang model JD-R (*job demands-resources*), yaitu mengacu pada tingkatan *work engagement* dipengaruhi oleh *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja) dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah *job demands* di mana aspek fisik, sosial dan organisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha fisik dan psikologis yang konstan. *Job resources* di sisi lain, mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasi kerja yang memungkinkan pekerja untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan individu. Aspek sosial dari *job resources* mencakup hubungan karyawan dengan rekan kerja, dan hubungannya dengan atasan yang juga dikenal sebagai *leader member exchange* (LMX). Karyawan tidak hanya akan berbagi pekerjaan dengan rekan kerjanya, tetapi juga dengan atasannya selama bekerja dan berinteraksi satu sama lain dalam hubungan timbal balik. *Personal resources* menurut Xanthopoulou et al. (dalam Bakker dan Leiter, 2010) menunjuk pada evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan pekerja (*employee resilience*) dan kemampuan pekerja untuk mengelola dan memengaruhi lingkungan sekitarnya. Berdasarkan pemaparan di atas mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, dapat disimpulkan bahwa aspek psikologis individu dapat memengaruhi perkembangan *work engagement* dan berhubungan dengan *employee resilience*.

Berdasarkan uraian tersebut, pemimpin harus mengembangkan suatu hubungan yang individual dan interpersonal yang berbeda untuk setiap bawahan. Seorang pemimpin menciptakan beberapa kelompok yang berbeda dengan karyawan yang dipimpinnya disebut dengan *leader member exchange* (Pratikna, 2015). Menurut Northouse (dalam Riadi, 2020), *leader member exchange* (LMX) adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang unik dengan memusatkan perhatian pada hubungan yang khusus yang diciptakan pemimpin dengan setiap bawahannya. Beberapa penelitian menunjukkan pentingnya LMX dalam sebuah organisasi yaitu, menurut Caniels dan Hatak (dalam Suhandiah, 2020) dan Kakkar (dalam Suhandiah, 2020) telah melakukan pengujian mengenai keterkaitan LMX dan *employee resilience*. Kedua penelitian menyampaikan bahwa dengan mengembangkan dan memelihara hubungan jangka panjang berbasis kepercayaan timbal balik dengan pengikut mereka, para pemimpin dapat memperkuat *employee resilience*. Diperkuat kembali dengan penelitian dari Yongki et al. (2021) yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *leader member exchange* terhadap *work engagement* pekerja.

Berdasarkan model JD-R dan penelitian di atas, salah satu faktor yang memengaruhi tingkat *work engagement* adalah *personal resources* yang aspek psikologisnya adalah *employee resilience*. *Employee resilience* menurut Reed (dalam Abdhul, 2022) adalah kapasitas atau kemampuan pekerja untuk beradaptasi secara positif dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam lingkungan kerjanya yang signifikan. Kemampuan ini sangat penting digunakan untuk mengelola stres kerja dalam dunia kerja. Individu yang mampu mengembangkan kemampuan resiliensi dengan baik akan lebih sukses menghadapi permasalahan hidup yang sedang dihadapi (Reivich dan Shatte, 2003). Penelitian terbaru dari Felicia et al. (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee resilience* maka akan semakin tinggi *work engagement*.

Berdasarkan permasalahan, pembahasan teori dan kerangka pemikiran diatas menjadi alasan penulis untuk meneliti bagaimana hubungan antara LMX dan *work engagement* (hipotesis pertama), hubungan antara *employee resilience* dengan *work engagement* (hipotesis kedua), serta hubungan antara *leader member exchange* (LMX) dan *employee resilience* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. GS Slawi (hipotesis ketiga).

Metode

Penelitian ini menggunakan skala psikologis sebagai pengumpulan data. Menggunakan tiga macam skala yaitu skala *leader member exchange* (LMX) yang diadopsi dari Kristiana Haryanti dengan reliabilitas item, 0,94 (Haryanti, 2008), skala *employee resilience* dan skala

work engagement diadopsi dari Schaufeli dan Bakker dengan reliabilitas item 0,93 (Bakker dan Leitter, 2010). Ketiga skala tersebut menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban 1 -5 terdiri dari pernyataan yang *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2022). Alasan penggunaan teknik *purposive sampling* ini yaitu karena teknik tersebut sesuai untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan karyawan di berbagai departemen PT. GS Slawi yang berjumlah 131 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dan *spearman's rho* dengan program SPSS 26,00 for Windows Release. Analisis regresi berganda merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berupa hubungan sebab akibat dan hubungan fungsional (Sugiyono, 2022). Sedangkan, *spearman's rho* adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dugaan tentang adanya hubungan antara variabel apabila datanya berskala ordinal (*ranking*) atau berskala rasio/interval namun tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data dilakukan oleh peneliti di PT. GS Slawi pada tanggal 19-20 Mei 2023 dengan sampel populasi di seluruh departemen. Maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 1 untuk melihat hubungan antara LMX dan *work engagement*.

Tabel 1. Koefisien Korelasi LMX, *Employee Resilience* dengan *Work Engagement*

| | | LMX | Employee Resilience | Work Engagement | |
|----------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-----------------|---------|
| Spearman's rho | LMX | Correlation Coefficient | 1.000 | 0.350** | 0.338** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 |
| | | N | 131 | 131 | 131 |
| | Employee Resilience | Correlation Coefficient | 0.350** | 1.000 | 0.725** |
| | | Sig. (2-tailed) | 0.000 | . | 0.000 |
| | | N | 131 | 131 | 131 |
| | Work Engagement | Correlation Coefficient | 0.338** | 0.725** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | . |
| | | N | 131 | 131 | 131 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 1 terlihat bahwa koefisien korelasi antara LMX dengan *work engagement* terdapat koefisien sebesar 0,338 dengan signifikansi 0,000 pada $\alpha=0,005$. Tidak adanya tanda negatif pada koefisien korelasi sebesar 0,338 berarti menunjukkan hubungan yang positif. Hubungan yang positif adalah ketika LMX meningkat maka *work engagement* meningkat pula dan sebaliknya. Dengan signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha = 0,05$, dapat diartikan hubungan antara LMX dengan *work engagement* adalah signifikan sehingga, pertanyaan peneliti tentang (hipotesis pertama) hubungan antara LMX dengan *work engagement* diterima.

Berdasarkan tabel 1 juga dapat dilihat koefisien korelasi antara *employee resilience* dengan *work engagement* memiliki nilai koefisien sebesar 0,725 dengan signifikansi 0,000 pada $\alpha = 0,005$ Tidak adanya tanda negatif pada koefisiensi korelasi 0,725 artinya menunjukkan hubungan positif. Hubungan positif artinya ketika *employee resilience* meningkat maka *work engagement* meningkat juga dan sebaliknya. Mengingat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha=0,05$, maka diartikan hubungan antara *employee resilience* dengan *work engagement* adalah signifikan. Dengan demikian, pertanyaan peneliti tentang (hipotesis kedua) hubungan antara *employee resilience* dengan *work engagement* diterima.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda LMX, *Employee Resilience* dengan *Work Engagement*

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | Sig. F Change |
| 1 | 0.728 ^a | 0.530 | 0.523 | 11.96734 | 0.530 | 72.136 | 0.000 |

- a. Predictors: (Constant), Employee Resilience, LMX
- b. Dependent Variable : Work Engagement

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,728. Koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara LMX dan *employee resilience* dengan *work engagement* adalah positif. Artinya, saat LMX dan *employee resilience* meningkat secara bersama-sama *work engagement* juga meningkat dan begitu pula sebaliknya. Signifikansi hubungan simultan antara LMX dan *employee resilience* dengan *work engagement* ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Signifikansi LMX dan *Employee Resilience* dengan *Work Engagement*

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 20662.257 | 2 | 10331.128 | 72.136 | 0.000 ^b |
| Residual | 18331.819 | 128 | 143.217 | | |
| Total | 38994.076 | 130 | | | |

- a. Dependent Variable: Work Engagement
- b. Predictors: (Constant), Employee Resilience, LMX

Dari tabel 3, dengan mempertimbangkan signifikansi 0,000 pada taraf $\alpha=0,05$. Signifikansi $0,000 < 0,005$ menunjukkan hubungan LMX dan *employee resilience* secara simultan dengan *work engagement* adalah signifikan sehingga peneliti tentang (hipotesis 3) hubungan antara LMX dan *employee resilience* dengan *work engagement* diterima.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat juga dilihat besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 atau 52,3%. Koefisien determinasi 52,3% menunjukkan bahwa LMX dan *employee resilience* secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada *work engagement* sebesar 52,3%. Sedangkan, 67,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hasil yang didapat dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel LMX dengan *work engagement* yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,338 dengan taraf signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara

LMX dengan *work engagement*. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa jika semakin tinggi LMX yang dimiliki oleh karyawan, maka *work engagement* semakin tinggi dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aggarwal et al (2020) bahwa LMX memainkan peran penting dalam memengaruhi level organisasi dan karyawan seperti *organizational citizenship behaviour* (OCB), perilaku anggota organisasi, komitmen organisasi, pemberdayaan psikologis, *job satisfaction*, *work engagement* dan *turnover intentions*.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Wagner dan Koob (2022) yang meneliti tentang hubungan LMX dengan *work engagement* pada pekerja sosial dan hasilnya adalah LMX diasumsikan dengan membangun hubungan yang berbeda antara *leader* dan pekerja, yang berpotensi memengaruhi cara *leader* dalam memberi perhatian, bantuan, dan sumber daya. Jika hubungan LMX diinterpretasikan positif, hal ini akan membuka efek positif pada sikap dan perilaku pekerja secara umum dan *work engagement* pada khususnya.

Hasil yang didapat dari pengujian hipotesis kedua memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *employee resilience* dengan *work engagement*. Hal ini diperlihatkan dengan koefisien korelasi 0,725 dan tingkat signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *employee resilience* dengan *work engagement*. Yang artinya semakin tinggi *employee resilience*, *work engagement* semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *employee resilience*, *work engagement* semakin rendah. Keadaan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2017) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee resiliensi* dengan *work engagement* di mana *employee resiliensi* memberikan sumbangan efektif sebesar 54.5% pada *work engagement*. Diperkuat pula dengan penelitian dari Felicia et al. (2022) yang hasilnya adalah terdapat pengaruh antara *employee resilience* dengan *work engagement*. *Employee resilience* yang dimiliki oleh seseorang dapat memberi pengaruh terhadap tingkat *work engagement* dan merupakan faktor penting terhadap munculnya *work engagement* dalam individu.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel LMX dan *employee resilience* secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap *work engagement* yang ditunjukkan dengan $r_{xy} = 0,728$ dan tingkat signifikansi korelasinya adalah 0,000 ($\alpha < 0,05$). Nilai r_{xy} yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi LMX dan *employee resilience*, semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah LMX dan *employee resilience*, *work engagement* akan semakin rendah juga. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa LMX dan *employee resilience* merupakan suatu faktor penentu untuk *work engagement*.

Dari hasil tabel 2, juga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi antara *employee resilience* dengan *work engagement* sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa *employee resilience* memberikan sumbangan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan LMX terhadap *work engagement* dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 0,338. Hal ini dapat terjadi karena setiap *leader* mempunyai gaya kepemimpinan berbeda-beda sehingga *employee resilience* menjadi faktor utama supaya karyawan menjadi *engaged* dalam bekerja. Lebih lanjut, hal ini diperkuat dengan penelitian dari Steven dan Prihatsanti (2017) yang hasilnya adalah *employee resilience* memberikan sumbangan efektif sebesar 54.5% pada *work engagement*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel LMX dengan *work engagement* dengan koefisien korelasi 0,338 dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Selanjutnya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee resilience* dengan *work engagement* yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,725 dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar

0,000 ($\alpha < 0,05$). Dan menunjukkan hubungan LMX dan *employee resilience* secara simultan dengan *work engagement* adalah signifikan dengan koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,728. Sedangkan, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 atau 52,3%. Koefisien determinasi 52,3% menunjukkan bahwa LMX dan *employee resilience* secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada *work engagement* sebesar 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa, *work engagement* dipengaruhi oleh LMX dan *employee resilience*, dari kedua variabel tersebut yang memiliki sumbangan terbesarnya adalah variabel *employee resilience*.

Selanjutnya, peneliti lain disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang memiliki sumbangan pengaruh sebesar 67,7% terhadap *work engagement* yang belum diungkapkan dalam penelitian ini. Faktor - faktor yang belum diungkapkan dalam penelitian ini di antaranya yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja) dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Ketiga faktor tersebut merupakan teori dari model JD-R (*job demands-resources*) yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010). Diharapkan dengan melakukan penelitian lanjutan terhadap ketiga faktor tersebut, dapat lebih memperkaya serta melengkapi informasi tentang *work engagement*.

Daftar Pustaka

- Abd hul, Y. (2022, May 18). *Resiliensi: Pengertian, Faktor Pengaruh dan Contoh - Deepublish Store*. Retrieved from <https://deepublishstore.com/blog/pengertian-resiliensi/>
- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). *Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment*. *Frontiers in Psychology*, *11*, 423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2018). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap *Work Engagement*. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *2*(1), 38-47. <https://doi.org/10.22146/gamajop.31868>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Felicia, D., Gotani, C., Helbert, H., Leonardi, J., dan Willy, W. (2022). Implementasi Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Supra Matra Abadi. *Ecobisma*, *9*(1), 145–156. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2418>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryanti, K. (2008). *New Workers and Their Supervisors in Central Java Organizations: “the LMX-Java Project.”* Radboud University.
- Memon, M. A., Salleh, R., dan Baharom, M. N. R. (2016). The Link Between Training Satisfaction, *Work Engagement* and *Turnover Intention*. *European Journal of Training and Development*, *40*(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/ejtd-10-2015-0077>
- Reivich, K., dan Shatté, A. J. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life’s Hurdles*. Retrieved from https://openlibrary.org/books/OL8064611M/The_Resilience_Factor
- Riadi, M. (2020, November 25). *Leader-Member Exchange (LMX)*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/leader-member-exchange-lmx.html>
- Riadi, M. (2021, January 15). *Work Engagement (Pengertian, Aspek, Ciri dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/work-engagement.html>
- Sofiah, D., Prasetyo, Y., Farhanindya, H. H., dan Mayangsari, K. B. (2022). *Leader Member Exchange* dan Keterikatan Kerja Pegawai Honorer. *Sukma*, *3*(1), 82–97. <https://doi.org/10.30996/sukma.v3i1.6973>
- Steven, J. M., dan Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, *6*(3), 160–169. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/53894/>
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhandiah, S. (2020). *Leader Member Exchange* dan *Job Design: Pengaruh Terhadap Resiliensi Karyawan Melalui Learning Organization*. *Proceeding The 8th Management Breakthrough and Doctoral Journey 2020* (pp. 236 - 240). Surabaya: FEB Universitas Airlangga.
- Vokić, N. P., dan Hernaus, T. (2015). *The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty – The interplay Among the Concepts*. *The Jubilee 5th South-East European (SEE) Meeting & Scientific Conference of Management Departments ‘Entrepreneurial Society: Current Trends and Future Prospects in Entrepreneurship Organization and Management*. Faculty of Economics and Business, University of Zagreb.

- Wagner, B., dan Koob, C. (2022). *The Relationship Between Leader-Member Exchange and Work Engagement in Social Work: A Mediation Analysis of Job Resources*. *Heliyon*, 8(1), e08793. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08793>
- Westerman, G., dan Bonnet, D. (2015). *Revamping Your Business Through Digital Transformation*. *MIT Sloan Management Review*, 26(3), 10–13. Retrieved from http://ilp.mit.edu/media/news_articles/smr/2015/56303Wx.pdf
- Yongky, V., dan Agustina, T. S. (2021). Peran Mediasi Work Engagement pada *Leader Member Exchange* terhadap Job Performance pada Karyawan Resort “XYZ” Malang. *EDUTOURISM Journal Of Tourism Research*, 3(01), 60-75. <https://doi.org/10.53050/ejtr.v3i01.172>