**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU HONORER DI YOGYAKARTA**

***CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY WITH WORK ENGAGEMENT OF HONORARY TEACHER IN YOGYAKARTA***

**Anisa Lutfi Atus Sholikhah**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**anisalutfiatuss@gmail.com**

**088221745067**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang memiliki ciri-ciri guru honorer di Yogyakarta dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling,* alat pengumpulan data menggunakan Skala *Likert*  yaitu Skala *Self Efficacy* dan Skala Keterikatan Kerja. Hasil analisis dengan uji korelasi product moment antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta menunjukkan nilai koefisiensi korelasi (R) = 0,402 dengan signifikansi p = 0,001 (p ˂ 0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja guru honorer di Yogyakarta. koefisien determinasi (R2) sebesar 0,162 artinya variabel *self efficacy* memberikan sumbangan sebesar 16,2% terhadap keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta dan sisanya 83,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata kunci:** *self efficacy,* keterikatan kerja, guru honorer

***Abstract***

*This research aims to figuring out correlation between self efficacy with work rngagement of honorary teacher in Yogyakarta.hypothesis proposed in this research was that there is a positive correlation between self efficacy with work engagement of honorary teacher in Yogyakarta.Total subjects of this research were 60 persons who are having character feature teachers with honorary status and minimum service period of one year.the technique of sampling used in this research was purposive sampling, the data collecting technique used likert scale, namely work engagement scale and self efficacy scale. The result of analysis used correlation of product moment, which self efficacy with work engagement of honorary teacher in Yogyakarta, it was obtained the value of correlation coefficient (R) as much as 0,402*  *with signification p = 0,001 (p ˂ 0,050). It meant that there was a positive significant correlation between self efficacy with work engagement honorary teacher in Yogyakarta. The determinant coefficient (R2) as much as 0,162 with showed that variable of self efficacy was giving donation of 16,2 % on work engagement for honorary teacher in Yogyakarta and the rest 83,8% was influenced by other factors which not researched by researcher.*

**Key words*:*** *self efficacy, work engagement, honorary teacher*

**PENDAHULUAN**

Guru merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan pendidikan (Suriansyah, 2015). Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik yang professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Guru dikelompokan menjadi dua yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah diangkat oleh negara dan guru honorer (Non PNS) yang belum diangkat oleh negara. Menurut Suyanto dan Abbas (dalam Aisyah & Chisol, 2018) mengenai tugas guru PNS dan guru honorer yaitu melaksanakan pembelajaran serta menyusun administrasi, tetapi antara guru PNS dan guru honorer mempunyai suatu perbedaan penghasilan, guru PNS akan dijamin oleh pemerintah sedangkan guru honorer penghasilannya berasal dari biaya operasional sekolah (BOS), adanya perbedaan penghasilan tersebut karena guru PNS diangkat oleh pemerintah sedangkan guru honorer SK pengangkatannya berasal dari komite sekolah. Meiza (2016) juga menjelaskan bahwa guru PNS dan guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama, namun untuk penghasilan yang mereka dapatkan berbeda.

Pada hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Oktober 2020 terhadap 8 guru honorer di Yogyakarta. maka didapatkan hasil bahwa 6 dari 8 subjek sering terlambat datang ke sekolah dan ketika bel tanda masuk berbunyi subjek tidak langsung masuk kelas melainkan melakukan aktivitas lain seperti berbincang-bincang dengan rekan kerjanya, kerapkali subjek tidak antusias dalam mengikuti rapat bulanan sampai ada yang selalu izin ketika ada rapat, selama melakukan tugas dan pekerjaan subjek merasa tidak bersemangat, ditandai dengan sering menunda tugas dan ketika ada peserta didik yang sedang melakukan praktikum atau presentasi subjek lebih memilih untuk mengoperasionalkan handphone daripada memperhatikan peserta didik, ketika jam mengajar masih berlangsung subjek merasa bahwa waktu terasa sangat lama berlalu, subjek juga merasa tidak yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, serta subjek merasa kurang percaya terhadap jenjang karirnya. Dari hal tersebut yang terkadang membuat subjek ingin mengundurkan diri sebagai guru atau tidak terikat dengan pekerjaan. Namun terdapat 2 dari 8 subjek yang merasa tetap ingin bertahan dengan pekerjaan sebagai guru honorer karena sudah mencintai pekerjaan dan ingin menyalurkan ilmu kepada peserta didik agar bermanfaat serta mempunyai rencana akan menjadi guru sampai masa pensiun walaupun masih berstatus honorer. Maka dari hasil wawancara dan observasi yang telah dijelaskan, maka disimpulkan bahwa terdapat permasalahan terkait dengan keterikatan kerja pada guru honorer.

Hal tersebut diperkuat oleh Surya (dalam Cahyani, 2019) yang menjelaskan bahwa guru honorer mempunyai beberapa persoalan yang cukup kompleks, diantaranya: (1) beban kerja yang tidak sama dengan gaji yang diberikan oleh pihak sekolah, sehingga mengakibatkan munculnya permasalahan ekonomi pada guru honorer, (2) pemecatan atau pemberhentian dengan tidak diberikan pesangon, (3) kesejahteraan guru honorer belum menjadi suatu perhatian penting bagi pemerintah, sebab belum adanya undang-undang terkait dengan hak dan kewajiban bagi guru honorer, (4) perkembangan dalam bidang pendidikan yang tidak terencana dan tidak terstruktur seperti perubahan pada kurikulum yang mengakibatkan adanya daftar tugas guru semakin banyak dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan sarana dan prasarana suatu proses pembelajaran belum diadakan dengan lengkap dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Jika berlandaskan dari tuntutan professional, maka terjadi suatu diskriminasi pada guru PNS dan guru honorer yang bisa memunculkan permasalahan, terutama untuk guru honorer yang telah lama mengabdi, perbedaan antara harapan dan kenyataan sering kali memunculkan dampak frustasi yang berakibat pada kejenuhan dalam melaksanakan suatu aktivitas sebagai seorang guru (Pretiana & Putri, 2013). Dari beberapa kondisi yang terjadi pada guru honorer, maka akan menuntut keterikatan kerja dari guru honorer tersebut. Dari beberapa kondisi yang terjadi pada guru honorer, maka akan menuntut keterikatan kerja dari guru honorer tersebut.

Demerouti & Bakker (2008) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *Job resouces* (sumber daya pekerja) dan *Personal resources* (sumber daya pribadi) yang meliputi: *self efficacy, organizational based, self esteem,* dan *optimism.* Pada penelitian ini menggunakan *self efficacy* sebagai variabel bebas, karena *self efficacy* merupakan bagian dari *personal resources* yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Hal ini selaran dengan penelitian yang dilakukan oleh Rugiyanto (2018) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja, terdapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,412 serta nilai koefisien jalur sebesar 0,311, maka dapat diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh guru akan menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Guru yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka akan merasa yakin dan mampu dalam melaksanakan tugas sebagai guru, serta merasa yakin bisa melaksanakan tugas dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bisa mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan, dapat memotivasi diri sendiri, lalu bisa mengatasi suatu tantangan, dan guru akan memiliki sikap dan perilaku yang positif, gigih dan mempunyai dedikasi yang tinggi, mempunyai inisiatif, rasa kepedulian dan tanggungjawab, serta merasa terikat dengan pekerjaan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta.

**METODE**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala sikap yang disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator perilaku. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai acuan dalam menyusun aitem-aitem instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan (Azwar, 2016). Skala *Likert* pada penelitian ini mempunyai 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pada penilaian pernyataan untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memiliki skor 4, pilihan jawaban Sesuai (S) skor 3, pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) memiliki skor 2, dan untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki skor 1. Pemberian nilai pada skala dilakukan dengan mengumpulkan skor yang diperoleh subjek.

Skala yang akan digunakan berupa skala Keterikatan Kerja dan skala *Self Efficacy* dengan aitem *favourable* merupakan aitem yang mendukung atribut yang diukur. Menurut Azwar (2017) aitem-aitem skala yang berupa pernyataan dapat ditulis dalam salah satu dari kedua arah tersebut. Dalam membuat aitem respon *favourable* diperbolehkan jika berisi konsep keperilakuan yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur (Azwar, 2017). Pada teknik pengumpulan data akan menggunakan kuisioner online atau *google formulir.*

Setelah data terkumpul maka akan dianalisis dengan menggunakan metode korelasi *product moment.* Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiono, 2015). Analisis digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja. Dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS for Windows version 23.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data dari Skala Keterikatan Kerja dan Skala *Self Efficacy* digunakan untuk mendiskripsikan hasil penelitian yang menunjukkan skor minimum hipotetik, skor maksimum hipotetik, rerata hipotetik, standar deviasi hipotetik, skor maksimum empirik, rerata empirik, dan standar deviasi empirik. Deskripsi data Skala Keterikatan Kerja dan Skala *Self Efficacy* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

|  |
| --- |
| **Deskripsi Statistik Data Penelitian** |
| Variabel | N | Data Hipotetik | Data Empirik |
| **Min** | **Maks** | **M** | **SD** | **Min** | **Maks** | **M** | **SD** |
| KK | 60 | 14 | 56 | 35 | 7 | 36 | 49 | 43,08 | 3,121 |
| SE | 60 | 15 | 60 | 37,5 | 7,5 | 39 | 50 | 44,38 | 2,538 |
| Keterangan: |
| KK | : Keterikatan kerja |
| SE | : *Self Efficacy* |
| N | : Jumlah Subjek |
| Min | : Skor Minimal |
| Maks | : Skor Maksimal |
| M | : *Mean* (Rerata) |
| SD | : Standar Deviasi |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja dengan nilai korelasi (гxy) = 0,402 dengan p = 0,001. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. hal ini diperkuat oleh Tanurezal dan Oloan (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang positif dengan dimensi-dimensi keterikatan kerja. Koefisien determinasi (R2) memberikan sumbangan efektif *self efficacy* sebesar 16,2%. Sisanya keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sebagai varibel yang berhubungan dengan keterikan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Secara umum penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara *self efficacy* dengan keterikan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. penelitian ini dilakukan pada 60 subjek (guru honorer di Yogyakarta). Hasil kategorisasi variabel keterikatan kerja yaitu sebanyak 44 subjek (73,3%) berada dalam kategori tinggi, sebanyak 16 subjek (26,7%) berada dalam kategori sedang dan tidak ada subjek (0%) yang berada dalam kategori rendah. Hasil kategorisasi variabel *self efficacy* yaitu 27 subjek (38,1%) berada dalam kategori tinggi, sebanyak 33 subjek (55%) berada dalam kategori sedang, dan tidak ada subjek (0%) yang berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru honorer di Yogyakarta memiliki keterikatan kerja tinggi dan juga *self efficacy* sedang.

*Self efficacy* dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang atau dapat dikatakan cukup baik. Adanya *self efficacy* pada guru, maka akan membuat guru lebih memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan dan dapat mengatasi suatu hambatan, serta menjadikan evaluasi diri dalam kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini didukung dengan pernyataan dari Tanurezal dan Oloan (2020) yang menjelaskan bahwa ketika individu memiliki *self efficacy* yang baik, akan merasa percaya diri dan yakin bisa mencapai kesuksesan dan menghadapi tantangan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan diterima. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar (rxy) = 0,402 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 (p ˂ 0,050), yang menunjukan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi keterikan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel *self efficacy* memberikan kontribusi sebesar 16,2% terhadap variabel keterikan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap keterikan kerja pada guru honorer di Yogyakarta sebesar 16,2% sedangkan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa Syukur kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis pada guru honorer sekolah dasar. Jurnal Proyeksi, 13(2), 1–14.

Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi (ed 2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2016). Metode penelitian. *In Psikologi* (ed 1.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (ed 2). Bandung: Pustaka pelajar

Bakker, A. B. (2011) An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science, 20(4), 265-269.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology,* 309-328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International, 13(3), 209–223.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2011). The job demands– resources model: challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*, 1, 1-9.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work and Stress, 22(3), 187–200.

Bandura, A. 1997. *Self Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company

Cahyani, D. R. (2019) Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer Di Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Negeri Makassar

Craighead, W.E. & Nemeroff, C. B. 2004. *The Concise Corsini Encyclopedia of Psychology and Behavioral Science*.New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Dwiningsih, R. D. (2018) hubungan antara Persepsi terhadap Tuntutan Kerja dan Efikasi diri dengan *Work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kapuas Hulu. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Hadi, S. (2015). Metodologi riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hakanen, Bakker, dan Schaufeli (2006), Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology.*

Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah "X" di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12(2).

Helmi, dkk. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal*, 1(3), 167-179.

Imawati, R., & Amalia, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(1), 37-43.

Kesumaningsari, N. P. A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawati Bali pada bank di Bali. *Psikologi Udayana*, 1(3), 493–506.

Maharani, A. P. & Mujiasih, E. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorer. *Jurnal Empati*, 7(2), 87-99.

Marciano. 2010. *Carrots and Sticks Don’t Work (Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect)*. Mc Graw Hill.

Meiza, C. (2016). Perbedaan Kebahagiaan Pada Guru Berstatus Pns dan Honorer. Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(2), 132-141.

Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan Mrn Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1-14.

Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak. *JP3SDM*, 9(1), 74-89.

Mumu, A. (2018) Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada Karyawan CV. Purnama Putra Sehati Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Guru yang Memiliki Sertifikasi Di Smpn Kecamatan Nganjuk. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1-3.

Ormrod, J. E. (2008). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Penerbit Erlangga

Pertiwi, G. N. (2015). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Hasil Belajar Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Daerah Binaan IV Kecamatan Cilacap Selatan Kabupaten Cilacap. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *Soul*, 6(1), 57–76.

Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 295-303.

Rakhim, A. F. (2020) Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: FaktorFaktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Educational and Psychological Conference in the 4.0 era Articles*, 8, 1-8.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior. Pearson education*. New Jersey 07458. 37-39.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education

Rohman, A. (2011). Memahami Pendidikan & Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.

Rugianto. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) pada Guru Smk Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207-216.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Schaufeli, W.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71 – 92

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). *Self Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. Psichological Bulletin,* 124(2), 240-261.

Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : CV Alfabeta

Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. K. (2015). Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 1(1), 61-73.

Suriansyah, A., Ahmad, A., & Sulistiyana. (2015). *PROFESI KEPENDIDIKAN “Perspektif Guru Profesional”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suseno, M. N. (2009). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal terhadap Efikasi Diri sebagai Pelatih pada Mahasiswa. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 1(1), 93-106.

Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja pada Guru di Sekolah Inklusi di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 393-401.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2007). The Role of Personal Resources In the Job Demands-Resources Model.*International Journal Of Stress Management*, 121-141.

Yunitasari, R. (2018). Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kesepian pada remaja akhir. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.