

# Hubungan *Self-efficacy* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) Selama Masa Pandemi Covid-19

Kurnia Adi Mardiana\* , Sutarto Wijowo   
Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia  
 [kurniaadi116@gmail.com](mailto:kurniaadi116@gmail.com)

**Submitted:**  
2022-10-28

**Revised:**  
2022-11-13

**Accepted:**  
2022-02-08

**Copyright holder:**  
© Mardiana, K. A., & Wijono, S. (2022)

This article is under:



**How to cite:**

Mardiana, K. A., & Wijono, S. (2023). Hubungan *Self-efficacy* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) Selama Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v5i1.430>

**Published by:**  
Kuras Institute

**Journal website:**  
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

**E-ISSN:**  
2656-1050

**ABSTRACT:** *This study aimed to determine the relationship between self-efficacy and work engagement of employees of the Child Development Center (YCI) cluster in Semarang Regency during the COVID-19 pandemic. The method used in this research is quantitative research with a correlation design. The participants in this study were 50 PPA cluster employees in Semarang Regency who felt the impact of working during the COVID-19 pandemic. This research instrument uses 2 (two) measuring instruments, namely General Self Efficacy (GSE) which has been translated into Indonesian and has been modified so that it can be understood by research subjects belonging to Ralf Schwarzer et al. from Freie University, Berlin (2002) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) by Bekker and Leiter (2010). The data analysis technique in this study used the Pearson product-moment correlation test; there was a positive and significant correlation between self-efficacy and work engagement with a correlation coefficient of 0.405 with a significance value of 0.002 ( $p < 0.005$ ). This means that the higher the level of self-efficacy, the higher the work engagement. Conversely, the lower the level of self-efficacy, the lower the level of work engagement that is owned. The results of this study can be used as a basis for activities to increase work engagement to achieve maximum performance for the success of the organization or company.*

**KEYWORDS:** *Self-efficacy, Work Engagement, Employees*

## PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 yang terjadi di dunia termasuk di Indonesia memberi dampak yang cukup signifikan pada organisasi yang bergerak pada bidang sosial, seperti Pusat Pengembangan Anak (PPA) yang ada di Kabupaten Semarang. Dengan adanya Surat Edaran dari Pemerintah Pusat dengan pemberlakuan PPKM Jawa-Bali yang masuk pada PPKM level 3-4 (Instruksi Menteri Dalam Negeri, 2022) maka PPA mengubah seluruh aktivitas secara daring (dalam jaringan) (Ferdiansyah, 2022). PPA menerapkan PPKM yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dengan melakukan pembatasan pada karyawan seperti WFH (*work from home*). PPA Cluster Kabupaten Semarang adalah Yayasan Compassion Indonesia yang bekerja sama dengan beberapa gereja mitra yang ada di Kabupaten Semarang.

PPA menaungi anak dari usia 3 – 22 tahun dengan latar belakang ekonomi yang kurang mampu membantu pembentukan karakter dan kepribadian anak, salah satunya dengan cara pembinaan dengan mentor yang dilakukan setiap minggu (Pitaloka et al., 2021). Staf dan mentor sebagai karyawan yang bekerja membantu berjalannya kegiatan di PPA. Dalam penelitian sebelumnya, untuk menghadapi kendala seperti ini dibutuhkan *work engagement* supaya karyawan tetap bisa bekerja dengan semangat, antusias, fokus dan mampu berkontribusi dengan maksimal walau aktivitas yang dilakukannya hanya melalui *work from home* (Yunus, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 3 November 2021 di Pusat Pengembangan Anak Yayasan *Compassion* Indonesia cluster Kab. Semarang penulis menemukan bahwa terdapat beberapa fenomena positif maupun negatif yang berkaitan erat dengan aspek-aspek *work engagement* karyawan. Oleh sebab itu, penulis melakukan observasi dan survei dengan 10 orang. Penulis menemukan bahwa dari 10 orang karyawan tersebut ada 4 orang yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang ada perlu dikerjakan dengan semangat adalah energi, daya tahan secara fisik, mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan menghadapi kesulitan. Sementara ada 3 orang yang menjelaskan bahwa perasaan bangga dan senang dalam melakukan tugas walaupun sulit. Tetapi, ada 3 orang yang lain mengeluh bahwa mereka sulit fokus dan konsentrasi ketika mengerjakan tugas-tugas yang rumit dan kompleks, dimana hal ini menjadi permasalahan dari *work engagement* karyawan dilihat dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Atas dasar beberapa fenomena tersebut dapat diduga karyawan mengalami masalah yang terkait dengan *work engagement*.

Dengan demikian, penelitian mengenai *work engagement* penting dilakukan di Pusat Pengembangan Anak (PPA) yang ada di Kabupaten Semarang tersebut. Beberapa temuan terdahulu juga menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan efektivitas kinerja karyawan, seperti pada penelitian Ulum (2020) menunjukkan bahwa *work engagement* atau *employee engagement* memiliki kaitan erat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Demikian juga hasil temuan Noviantoro (2020) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan cara yang positif untuk mengembangkan motivasi berprestasi para karyawan, karyawan akan cenderung berusaha untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Pada dasarnya, ada beberapa hasil temuan yang menunjukkan adanya dampak positif dan negatif *work engagement* karyawan. Salah satu temuan yang dilakukan oleh Widiasih (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan bekerja dengan bergairah, berenergi dan keyakinan diri yang besar serta memberi kontribusi yang positif dalam perkembangan dan kemajuan organisasi. Sementara itu, ada ungkapan yang menunjukkan bahwa *work engagement* sebagai interaksi dua kelompok sumber, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi, yang mendorong karyawan untuk fokus dan konsentrasi dalam pekerjaannya (Mulyati et al., 2019). Kemudian Ariza-montes, et al (2019) mendapatkan hasil bahwa *work engagement* memiliki nilai diatas rata-rata dalam hal kepentingan namun rendah dalam nilai bekerja. Hasil temuan Schaufeli & Bakker (2004) dalam bukunya dijelaskan bahwa individu yang tidak memiliki *work engagement* cenderung tidak bisa bekerja dengan optimal, merasa kurang bersemangat, kurang menantang, dan tidak memaknai pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Dalam penelitian Hariyadi (2019) ditemukan bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *self efficacy*. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019), bahwa *self-efficacy* mempengaruhi *work engagement* guru di Nganjuk. Penemuan terbaru oleh

Jayanti (2022) menunjukkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan *job crafting* pada karyawan. Atas dasar beberapa penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *self-efficacy*.

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 3 November 2021 bahwa *self-efficacy* telah ada di lingkungan para karyawan yang bekerja di PPA. Pernyataan tersebut dapat ditemukan melalui beberapa aktivitas yang dilakukan oleh karyawan seperti karyawan memiliki kepercayaan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas mereka di rumah mereka masing-masing, waktu pertemuan tatap muka dibatasi, kemudian beberapa karyawan yang terinfeksi covid-19, kurang maksimal dalam bekerja maupun dalam memecahkan masalah yang ada di tempat kerja, kurang fokus dan semangat dalam bekerja, merasa kurang bangga bekerja di PPA, hingga cenderung kurang yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain. Hal ini didukung dari beberapa fenomena yang muncul. Timbulnya fenomena yang mengharuskan karyawan beradaptasi dengan cara yang baru, supaya kinerja semakin baik dan tidak menurun drastis dalam bekerja walau terdampak covid-19. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dimasa pandemi ini diperlukan oleh karyawan PPA Kab. Semarang.

Dalam suatu kesempatan Chan (2017), menemukan bahwa *self-efficacy* meningkatkan *work engagement* dengan siklus pemenuhan diri karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* berpengaruh negatif signifikan pada efek kelelahan kerja analisis kredit, yang berarti *work engagement* dan *self-efficacy* bukan penyebab kelelahan bekerja. Penemuan Mejia (2021), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *work engagement* pada guru. Dalam penelitian Knight (2017), keterlibatan secara keseluruhan pada *work engagement* kecil, tetapi masih positif.

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan adanya kemungkinan bahwa *work engagement* dapat memiliki hubungan yang positif maupun negatif. Penelitian terdahulu tentang *self-efficacy* dan *work engagement* oleh Tanurezal & Tumanggor (2020), memperoleh korelasi sebesar 0,459 sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja pada guru kelas di sekolah inklusi. Sofiah & Kurniawan (2019) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi antara *self-efficacy* dengan *employee work engagement* pada karyawan Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo, dengan skor  $r=0.666$ ;  $p<0.05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, tinggi pula *employee work engagement* karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti ingin kembali meneliti mengenai hubungan antara variabel *self-efficacy* dan *work engagement* dalam masa pandemi covid-19. Dimana belakangan ini jurnal dan skripsi mengenai topik ini masih sangat jarang dilakukan pada masa pandemi covid-19. Penelitian sebelumnya menggunakan teori Bakker & Leiter untuk mengukur *work engagement* dan teori Bandura untuk mengukur *self-efficacy*, penelitian sebelumnya meneliti guru di sekolah inklusi di Jakarta, menggunakan teknik *convenience sampling*. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti hendak melihat hubungan *self-efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan PPA di Kabupaten Semarang di masa pandemi covid-19, dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini nantinya akan dilakukan pada karyawan yang bekerja di PPA Kabupaten Semarang di masa pandemi covid-19 menggunakan alat ukur skala *Likert*, dan analisis data menggunakan IBM SPSS Statistic versi 21.

**Tabel 1. Partisipan Penelitian**

Nama PPA	Jumlah	Presentase
PPA Pengasih Sumowono	9	18%
PPA Sumber Kasih Ambarawa	11	22%
PPA Anugerah Pakisan	11	22%
PPA Abraham Tuntang	9	18%
PPA Filadelfia Porot	10	20%
Total	50	100%

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara *Self-efficacy* dengan *Work Engagement*. Partisipan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu karyawan PPA (YCI) Cluster Kabupaten Semarang, telah bekerja minimal lebih dari satu tahun (sebelum dan setelah pandemi covid-19) dan diperoleh dengan teknik *incidental sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel secara kebetulan, siapapun yang bertemu pada saat itu dan dipandang cocok oleh peneliti (Sugiyono, 2006). Partisipan berjumlah 50 karyawan yang diperoleh dari jumlah karyawan yang ditemui dan mengisi kuesioner melalui *google form* pada 4 Agustus 2022 sampai 12 Agustus 2022, dapat dilihat pada tabel 1.

Skala *work engagement* diadaptasi dari *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh Bakker dan Leiter (2010) dengan 17 aitem. Berdasarkan dengan hasil uji coba reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* didapatkan hasil bahwa skala *work engagement* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,93. Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk mengukur *work engagement* dan *self-efficacy*. Pengukuran skala UWES disusun menggunakan Skala Likert terdapat 6 (enam) alternatif jawaban yaitu tidak pernah (0), hampir tidak pernah (1), kadang-kadang (2), sering (3), sangat sering (4), selalu (5). Dalam penelitian ini menggunakan skala *self-efficacy* dari teori Bandura (1995) yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia dan telah dimodifikasi supaya dapat dipahami oleh subjek penelitian milik Ralf Schwarzer, dkk dari Universitas Freie, Berlin (2002) terdiri dari 10 aitem. Alat ukur ini juga dirancang menggunakan metode Skala Likert terdapat empat pilihan jawaban atau respon sikap untuk setiap pernyataan yang disusun berdasarkan skala Likert, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach alpha*) dan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik SPSS for windows release 21. Koefisien reliabilitas terdapat dalam angka 0 sampai 1,00. Semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka pengukuran semakin reliabel. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach alpha* setiap variabel, dapat dilihat pada tabel 2.

Dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson untuk menguji hipotesis penelitian. Sebelum menganalisis data, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Dalam melakukan uji asumsi menggunakan program *software SPSS for Windows* versi 21.0.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy* dan *Work Engagement***

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>Self Efficacy</i>	.844	9
<i>Work Engagement</i>	.919	17

**Tabel 3. Hasil Uji Korelasi**

		<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Self Efficacy</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.405**
	Sig. (1-tailed)		.002
	N	50	50
<i>Work Engagement</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.405**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	
	N	50	50

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini meninjau pada tujuan penelitian serta rumusan masalah, dimana peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* karyawan pusat pengembangan anak (YCI) cluster Kabupaten Semarang selama masa pandemi covid-19. Pada tanggal 4 Agustus 2022 sampai 12 Agustus 2022 peneliti mengunjungi pusat pengembangan anak (PPA) yang ada di Kab. Semarang dengan memberi kuesioner dengan bantuan *google form* kepada karyawan yang peneliti jumpai saat itu dan mendapatkan partisipan sebanyak 50 orang. Hasil dari kuesioner yang peneliti dapatkan kemudian dilakukan olah data dan uji korelasi terhadap variabel X dan Y. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *work engagement* karyawan pusat pengembangan anak (YCI) cluster Kab. Semarang selama masa pandemi dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,405$ ; ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut berarti semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimilikinya. Dengan kata lain, *self-efficacy* mempunyai peran yang dapat meningkatkan *work engagement* karyawan.

Menurut Baron & Byrne (2004) *self-efficacy* adalah keyakinan individu atas kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya terutama dalam menyelesaikan tugas, pencapaian tujuan hingga mampu mengatasi hambatan yang ada. Dalam Afdaliza (2015), mengatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat memotivasi dirinya untuk bertidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat melihat seberapa besar usaha dalam memberikan kontribusi serta meninjau kemampuan bertahan individu dalam menghadapi suatu masalah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Mulyani et al., (2020) yang mengatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka tingkat keterikatan kerja juga semakin tinggi, dan begitupun sebaliknya. Diperkirakan sebagian karyawan berpandangan jika karyawan dapat mewujudkan *self-efficacy* dalam bekerja maka mereka akan berusaha untuk senantiasa mencapai peningkatan dalam *work engagement* di organisasi tersebut. Ungkapan ini didukung oleh hasil temuan Rusady (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat peranan yang signifikan dari efikasi diri terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian tersebut semakin memperkuat bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi pula. Sejalan dengan hasil penelitian Budinta (2020), mendapatkan hasil bahwa adanya korelasi positif antara *self-efikasi* dengan *work engagement* dengan nilai signifikan 0.000, sebagian besar diantaranya memiliki tingkat *self-efficacy* dan *work engagement* yang rendah. Artinya, semakin rendah tingkat *self-efficacy* maka juga akan mempengaruhi tingkat *work engagement*, dan sebaliknya.

Pribadi yang memiliki *self-efficacy* akan memiliki keyakinan diri atas kemampuan untuk bertanggung jawab serta menyelesaikan suatu tugas (Feist & Feist, 2010). Hasil dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan pada karyawan pusat pengembangan anak cluster Kab. Semarang, yang berarti hipotesis diterima. Sebesar 66% karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi dan 54% karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan apabila semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pratama (2019) dimana *self-efficacy* dan *work engagement* berada dalam kategori tinggi.

Hasil tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanurezal (2020) bahwa seseorang akan memiliki performa yang baik dalam menyelesaikan masalah bersamaan dengan efikasi diri yang baik pula. Dengan kata lain, para karyawan disarankan untuk meningkatkan *self-efficacy* yang dimilikinya guna menjadi individu yang lebih *engage*, berantusias dalam bekerja, tekun serta memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah dan tantangan yang dihadapi ketika bekerja. Namun, *self-efficacy* bukan satu-satunya faktor yang dapat membuat individu yang *engage*, faktor lain yang tidak peneliti teliti dalam penelitian ini adalah faktor *optimism*, *hope*, dan *resillience*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *work engagement* pada karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) cluster Kab. Semarang selama masa pandemi covid-19. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki maka karyawan juga akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *self-efficacy* yang dimiliki maka tingkat *work engagement* karyawan akan semakin rendah. Dengan hal tersebut, hipotesis dari penelitian ini diterima. Di dalam penelitian ini juga didapat bahwa sebagian besar partisipannya memiliki *self-efficacy* dan *work engagement* dalam kategori tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza, A. (2015). Pengaruh Efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 4(1), 1-14. [Google Scholar](#)
- Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L., Ramírez-Sobrinó, J., & Molina-Sánchez, H. (2019). Safeguarding health at the workplace: a study of work engagement, authenticity, and subjective wellbeing among religious workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3016. <https://doi.org/10.3390/ijerph16173016>
- Baron, R., & Byner, D. (2005). Psikologi Sosial. Jilid 2. Alih Bahasa: Ratna Djuwita. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga. [Google Scholar](#)
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Damayanti, M. E. (2020). *Pengaruh Self Esteem terhadap Self Efficacy Pada Siswa* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang). [Google Scholar](#)
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika. [Google Scholar](#)
- Ferdiansyah, A. R. (2022). Analisis dampak Sosial Ekonomi Kebijakan Pemerintah (Studi Kasus Ppkm Level 4 Covid-19 Jawa-Bali 2021). *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora (JISPENDIORA)*, 1(2), 58-75. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v1i2.78>

- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri dan Job Crafting Dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333-1340. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i6>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building Work Engagement: A Systematic Review and Meta-analysis Investigating the Effectiveness of Work Engagement Interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 812(38), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Mejia, G. L., Dajac, S., Dotig, M. G., Romantico, A. G. Q., Sanmocte, J. G., & Del Castillo-Arenillo, A. P. (2021) The Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement Among Teachers. *Antorcha*, 8(1). [Google Scholar](#)
- Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). Hubungan efikasi diri dan keterikatan kerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 9(1), 74-89. [Google Scholar](#)
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model work engagement angkatan kerja generasi millennial dengan meaningful work sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34-49. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47964>
- Noviantoro, D., Andriyani, I., & Sakinah, S. (2021). Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 299-312. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2>
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2). [Google Scholar](#)
- Pitaloka, G. B., Sophie, S., Melani, V. V., Kristantyo, Y. E. D., & Siang, J. J. (2021). Media Edukasi Berbasis Web Sebagai Upaya Pendukung Pendidikan Karakter Berdasar nilai Kearifan Lokal Pada Pusat Pengembangan Anak Light Generation. *Servirisma*, 1(1), 21–22. <https://doi.org/10.21460/servirisma.2021.11.3>
- Rusady, R. D. (2022). *Peranan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Kontrak di PT Harindo Amerta Indonesia*. Universitas Lambung Mangkurat [Google Scholar](#)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*, 26(1), 64-100. [Google Scholar](#)
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Fenomena*, 28(1). [Google Scholar](#)
- Sugiyono, P. D. (2006). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 21. [Google Scholar](#)
- Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja pada guru kelas di sekolah inklusi di jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 393-401. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8635.2020>
- Ulum, M., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(12). [Google Scholar](#)
- Widiasih, P. A. (2017). Peran kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dalam membangun keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(1), 31-41. [Google Scholar](#)
- Yunus, N. R., & Rezki, A. (2020). Kebijakan pemberlakuan lock down sebagaiantisipasi penyebaran corona virus Covid-19. *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(3), 227-238. <http://dx.doi.org/10.15408/sjsbs.v7i3.15083>