

Hubungan *Social Support* dengan *Teacher Efficacy* Dimediasi oleh *Work Engagement*

Tenaya Nur Kaulika Tammy *, Dinda Dwarawati

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

*tenayaaa8@gmail.com, dinda.dwarawati@unisba.ac.id

Abstract. Teacher efficacy is one factor that has the potential to differentiate between teachers, because there are differences in perceptions regarding efficacy when teaching to different students or in various situations. Social support is an important factor in teacher efficacy. Work Engagement can play a role in the relationship between social support and teacher efficacy. However, cultural differences can affect all three. Apart from that, social support can come from various sources outside of family, friends and those closest to you. This research aims to determine the relationship between social support and teacher efficacy through work engagement in 214 special education school teachers in Bandung City. The method used in this research is a quantitative method with Spearman Rank & Structural Equation Modeling (SEM) correlation test analysis. The measuring instrument used is the Revised-Multidimensional Scale of Perceived Social Support (R-MSPSS) measuring instrument developed by Ho and Chan and adapted by Oktarina et al (2021), Teacher's Sense of Efficacy Scale adapted by Maulana et al (2020) and The Utrecht Work Engagement Scale which has been adapted by Febrian Kristiana et al (2018). The research results show that there is a positive relationship between social support and teacher efficacy in special school teachers in Bandung City ($r = 0.338$). Then work engagement does not have a mediating role.

Keywords: *Support, Teacher Efficacy, Work Engagement, Special Education Teachers.*

Abstrak. *Teacher efficacy* merupakan salah satu faktor yang berpotensi membedakan antar guru, karena terdapatnya perbedaan persepsi terkait *efficacy* ketika mengajar pada siswa yang berbeda atau dalam berbagai situasi. *Social support* merupakan faktor penting dalam *teacher efficacy*. *Work Engagement* dapat berperan dalam hubungan *social support* dan *teacher efficacy*. Namun, perbedaan budaya dapat mempengaruhi ketiganya. Selain itu, *social support* dapat muncul dari berbagai sumber di luar keluarga, teman, dan orang terdekat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *social support* terhadap *teacher efficacy* melalui *work engagement* pada 214 orang guru SLB di Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis uji korelasi *Spearman Rank & Structural Equation Modelling* (SEM). Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur *Revised-Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (R-MSPSS) yang dikembangkan oleh Ho dan Chan dan diadaptasi oleh Oktarina et al (2021), *Teacher's Sense of Efficacy Scale* diadaptasi oleh Maulana et al (2020) dan *The Utrecht Work Engagement Scale* yang telah diadaptasi oleh Febrian Kristiana et al (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan positif antara *social support* dan *teacher efficacy* pada guru SLB di Kota Bandung ($r = 0,338$). Lalu *work engagement* tidak memiliki peran sebagai mediasi.

Kata Kunci: *Social Support, Teacher Efficacy, Work Engagement, Guru SLB.*

A. Pendahuluan

Teacher Efficacy merupakan implementasi dari teori *self efficacy* dari teori Bandura dan Rotter yang konteksnya spesifik ditujukan pada guru. Penelitian tentang *teacher efficacy* berawal dari studi pendidikan organisasi RAND pada pertengahan 1970-an, yang menemukan kaitan kuat dengan keberhasilan guru dan kinerja siswa, dan konsep tersebut telah berkembang (Romijn et al, 2020). Definisi *teacher efficacy* adalah keyakinan guru bahwa mereka mampu mempengaruhi dan membantu seberapa baik siswa belajar dan hasil belajarnya, meliputi siswa yang merasa kesulitan atau tidak termotivasi [1].

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alawiyah (2017) dijelaskan bahwa guru pada Sekolah Dasar di Sleman Yogyakarta masih memiliki *efficacy* yang rendah sebesar 32,5 %. Guru yang memiliki *efficacy* yang rendah cenderung menghindari rencana aktivitas yang dianggap terlalu sulit, menghindari menghadapi siswa yang mengalami kesulitan, menghabiskan sedikit usaha untuk mengembangkan materi pengajaran dan kesulitan mengelola perilaku siswa [2]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sabila dan Dwi (2023) yang dilakukan pada guru SLB Non-PLB di Lhokseumawe dan Aceh Utara, dijelaskan bahwa guru memiliki *efficacy* yang rendah sebesar 41,7%. Ini terjadi karena guru yang bukan latar belakang pendidikan khusus (non-pbl) mungkin memiliki pengetahuan yang terbatas dalam menghadapi anak berkebutuhan khusus (ABK), sehingga guru merasa tidak percaya diri, kesulitan menanggapi tugas terkait abk, menghadapi tantangan dalam memecahkan masalah dan cenderung menyerah ketika menghadapi kesulitan atau tidak menyenangkan [3]. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Selsilia (2022) pada guru SLB di Tapanuli, dijelaskan bahwa *efficacy* guru berada pada kategori yang rendah. Hal ini dikarenakan guru mengalami tekanan kerja saat menghadapi anak berkebutuhan khusus [4].

Berdasarkan beberapa literatur tersebut masih didapatkan bahwa *efficacy* pada guru rendah begitu pula pada guru SLB. Menurut Bandura (1997), seorang guru yang memiliki *efficacy* yang rendah akan menimbulkan dampak buruk terhadap siklus kegagalan bagi diri guru dan melemahkan semangat. Selain itu, *efficacy* guru yang rendah akan menyebabkan *efficacy* dan prestasi yang rendah [1]. Sedangkan, menurut Guskey (1984), ketika guru memiliki *teacher efficacy* guru akan memiliki sikap positif terhadap mengajar, serta meningkatnya tingkat percaya diri dalam mengajar. Oleh, karena itu, guru dengan tingkat *efficacy* yang tinggi percaya bahwa guru dapat mengendalikan dan mempengaruhi prestasi dan motivasi [5].

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afrina et al (2019) terhadap guru SMA di Pinang Raya bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja. Individu yang memiliki efikasi yang tinggi maka akan yakin terhadap kemampuannya sehingga dapat menghadapi tuntutan pekerjaan [6]. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi keyakinan pada diri guru sehingga guru dapat lebih optimal dalam bekerja [6]. Lalu penelitian Lopez et al (2020) terhadap guru di Spanyol bahwa *social support* dari *colleagues* dan *supervisor* berhubungan positif dengan *work engagement*. Dengan adanya kolaboratif di antara rekan kerja dapat mengarah pada perasaan dan mungkin berhubungan dengan kepercayaan diri terhadap penyelesaian tantangan pekerjaan [7]

Menurut Guskey (1986), guru membutuhkan dorongan, dukungan dan *feedback* untuk meningkatkan keyakinan diri ketika melihat peningkatan belajar siswa [5]. Menurut Caplan (1980), *social support* sebagai hubungan formal dan informal disuatu kelompok dimana individu tersebut menerima *emotional*, *cognitive* dan *tangible support* [8]. Menurut Caplan et al, *social support* berasal dari *people at work* dan *people off the job* (Caplan et al., 1975). *People at work* berasal dari *supervisor*, *one's peers* (rekan kerja) dan *one's subordinates* (bawahan) (Caplan et al., 1975). *People off the job* berasal dari *family*, *spouse* dan *friend* (Caplan et al., 1975).

Pada penelitian Minghui et al (2018) didapatkan bahwa terdapat hubungan *social support* terhadap *teacher efficacy* dimediasi oleh *work engagement*. Dijelaskan bahwa untuk meningkatkan *teacher efficacy* diperlukan juga untuk memperkuat *work engagement*. Hal tersebut dapat dipenuhi dengan pemenuhan kebutuhan berupa umpan balik terhadap pengajaran [9]. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa *social support* dapat memupuk *work engagement*,

oleh karena itu signifikansi *internal psychological* dari *social support* dapat mendorong *teacher efficacy*. Selain itu, *work engagement* dapat mendorong guru pendidikan khusus untuk memobilisasi (pengerahan) sumber dukungan sosial mereka. Secara khusus, tingkat *work engagement* seseorang dapat mendorong seseorang untuk mencari dukungan sosial [9].

Schaufeli dan Bakker (2002) menggambarkan *work engagement* sebagai keadaan aktif, positif, terkait pekerjaan yang mencakup tiga dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Imawati dan Ilmi (2011) menjelaskan bahwa seseorang yang telah bekerja minimal 1 tahun diperkirakan sudah memiliki *work engagement* [10]. Fridayanti et al (2022) melakukan penelitian mengenai *work engagement* dan menyarankan untuk melakukan penelitian pada guru tetap [11].

Berdasarkan beberapa literatur penelitian yang didapatkan bahwa peneliti menemukan bahwa *social support*, *teacher efficacy* dan *work engagement* memiliki peran yang penting dalam proses pendidikan dan perlu dilakukan penelitian kembali, seperti yang dijelaskan berdasarkan penelitian Minghui et al (2018). Pada penelitian Minghui et al dijelaskan bahwa hasil dari penelitian tidak dapat digeneralisasi karena adanya perbedaan budaya pada setiap negara. Selain itu, menurut Minghui et al *social support* dapat muncul dari berbagai sumber, diluar keluarga, teman, dan orang terdekat.

Berdasarkan beberapa literatur yang didapatkan strategi dalam pengajaran, hal tersebut memungkinkan adanya perbedaan pada *teacher efficacy* khususnya pada dimensi *instructional strategies*. Pada pendekatan *humanistic*, guru memberikan kesempatan terhadap muridnya untuk mengembangkan potensinya [12].

Berdasarkan buku statistika pendidikan luar biasa pada tahun 2019/2022 terjadi peningkatan murid abk, sehingga terjadinya perbandingan antara jumlah guru dan murid abk yaitu 1:5 [13]. Peningkatan ini, tentunya berpengaruh terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh guru slb.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *social support* dengan *teacher efficacy* dimediasi oleh *work engagement* pada guru SLB di Kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan data secara empirik mengenai tingkat *social support*, *teacher efficacy* dan *work engagement* pada guru SLB di Kota Bandung. Selain itu, untuk mengetahui hubungan antara *social support*, *teacher efficacy*, *work engagement* dan hubungan *social support* terhadap *teacher efficacy* dimediasi oleh *work engagement* pada guru SLB di Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru sekolah luar biasa di Kota Bandung yang berjumlah 391 orang guru.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Simple Random Sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 198 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis korelasi dan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Social Support pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung

Berikut adalah penelitian mengenai gambaran *social support* pada guru sekolah luar biasa di

Kota Bandung :

Tabel 1. Gambaran *Social Support* pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	<i>Social Support</i> Rendah	6	2,80%
2.	<i>Social Support</i> Tinggi	208	97.1%
	Total	214	100%

Berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan bahwa Guru SLB di Kota Bandung masih memiliki *social support* yang rendah sebanyak 6 orang (2,80%), sedangkan sebanyak 208 orang (97,1%) memiliki *social support* yang tinggi.

Gambaran Teacher Efficacy pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung

Berikut adalah penelitian mengenai gambaran *teacher efficacy* pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung :

Tabel 2. Gambaran *Teacher Efficacy* pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	<i>Teacher Efficacy</i> Rendah	8	3.7%
2.	<i>Teacher Efficacy</i> Tinggi	206	96.2 %
	Total	214	100%

Berdasarkan Tabel 2 memperlihatkan bahwa Guru SLB di Kota Bandung masih memiliki *teacher efficacy* yang rendah sebanyak 8 orang (3,7%), sedangkan sebanyak 206 orang (96,2%) memiliki *teacher efficacy* yang tinggi.

Gambaran Work Engagement pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung

Berikut adalah penelitian mengenai gambaran *work engagement* pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung :

Tabel 3. Gambaran *Work Engagement* pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	<i>Work Engagement</i> Rendah	7	3.3%
2.	<i>Work Engagement</i> Tinggi	207	96.7%
	Total	214	100%

Berdasarkan Tabel 3 memperlihatkan bahwa Guru SLB di Kota Bandung masih memiliki *work engagement* yang rendah sebanyak 7 orang (3,3%), sedangkan sebanyak 207 orang (96,7%) memiliki *work engagement* yang tinggi.

Hubungan Antara Social Support (X), Teacher Efficacy (Y) dan Work Engagement (Z)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara *social support*, *teacher efficacy* dan *work engagement* dengan menggunakan teknik analisis korelasi Rank Spearman. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4. Tabel Korelasi Spearman's

Correlations

			social support	teacher efficacy	work engagement
Spearman's rho	social support	Correlation Coefficient	1.000	.338**	-0.009
		Sig. (2-tailed)	.	.000	0.900
		N	214	214	214
	teacher efficacy	Correlation Coefficient	.338**	1.000	-0.020
		Sig. (2-tailed)	0	.	0.775
		N	214	214	214
	work engagement	Correlation Coefficient	-0.009	-0.02	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.900	0.775	.
		N	214	214	214
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Tabel 5. Tabel Descriptive statistic and corelation

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FL	22.7570	3.19136	1	.405**	.260**	.457**	-.010	-.081	-.080	.265**	.307**	.295**
FD	19.2850	4.10977	.405**	1	.278**	.444**	-.007	-.072	-.080	.336**	.361**	.288**
PL	21.3738	2.84010	.260**	.278**	1	.542**	-.074	-.094	-.054	.200**	.137*	.210**
CG	21.7290	2.39354	.457**	.444**	.542**	1.000	.022	-.081	-.048	.169*	.274**	.260**
VI	13.1449	2.77354	-.010	-.007	-.074	.022	1.000	.806**	.690**	-.014	.024	-.010
DN	14.0374	2.47779	-.081	-.072	-.094	-.081	.806**	1.000	.704**	-.090	-.064	-.080
AN	12.6168	2.83554	-.080	-.080	-.054	-.048	.690**	.704**	1.000	-.012	.042	.017
SE	61.1869	7.92172	.265**	.336**	.200**	.169*	-.014	-.090	-.012	1.000	.883**	.915**
IS	61.0607	8.05387	.307**	.361**	.137*	.274**	.024	-.064	.042	.883**	1.000	.898**
CM	61.3738	8.39408	.295**	.288**	.210**	.260**	-.010	-.080	.017	.915**	.898**	1.000

**p < 0.01; FL, family support; FD, friend support; PL, principal; CG, colleagues; VI, vigor; DN, dedication; AN, absorption; SE, student engagement; IS, instructional strategies; CM, classroom management.

Berdasarkan nilai *mean* didapatkan pada sumber *social support* yang paling tinggi berada *family support*, lalu pada aspek *work engagement* yang paling tinggi berada pada *dedication* dan pada dimensi *teacher efficacy* berada pada *classroom management*.

Peran Mediasi Work Engagement

Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 6. Tabel *indirect effect*

			Original Sample (O)
Social Support -> Work Engagement			0,039
Work Engagement -> Teacher Efficacy			-0,089

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Rumus Statistik Upsilon (V)

$$B^2_{MX}B^2_{YMX}$$

$$= 0,031 \times -0,052$$

$$= 0,00000120478$$

Berdasarkan tabel didapatkan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,900 bahwa tidak terdapat hubungan antara *social support* dengan *work engagement*. Tidak terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *teacher efficacy* dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,775. Terdapat hubungan antara *social support* dengan *teacher efficacy* dengan nilai korelasi spearman adalah 0,000 dengan tingkat kategori hubungan yang cukup kuat (0,338). Artinya, semakin tinggi tingkat *social support* pada guru SLB di Kota Bandung, maka akan semakin tinggi tingkat *teacher efficacy* yang dimiliki, begitu pun sebaliknya. Berdasarkan tabel korelasi rank spearman didapatkan bahwa tidak terdapat hubungan antara sumber *social support* dengan aspek *work engagement*. Lalu tidak terdapat hubungan antara aspek *work engagement* dengan dimensi *teacher efficacy*. Namun, terdapat hubungan secara signifikan antara sumber *social support* dengan *teacher efficacy*. Artinya, semakin tinggi sumber *social support* pada guru SLB di Kota Bandung, maka akan semakin tinggi tingkat dimensi *teacher efficacy* yang dimiliki, begitu pun sebaliknya. Berdasarkan perhitungan diatas maka didapatkan hasil *effect size* mediasi 0,00000120478.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan positif antara *social support* dengan *teacher efficacy*. Ketika guru merasa mendapatkan support, hal ini akan berdampak terhadap kepercayaan diri guru terhadap kemampuannya sehingga guru akan termotivasi untuk mengembangkan dirinya sebagai pendidik. Lalu dengan adanya *social support*, maka dapat membantu guru mengatasi tantangan dan meningkatkan kinerja guru di kelas. Selain itu berdasarkan hasil wawancara bahwa guru telah memaknai pekerjaan yang dilakukan sebagai tugas dan tanggungjawab sebagai seorang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa *work engagement* tidak memberikan efek tidak langsung secara signifikan terhadap hubungan *social support* dengan *teacher efficacy*. Hal ini berbeda dengan penelitian Minghui et al (2018) bahwa *work engagement* memiliki peran sebagai mediasi dan memberikan *effect* tidak langsung terhadap hubungan *social support* terhadap *teacher efficacy*. Berdasarkan hasil, maka didapatkan bahwa individu memiliki *work engagement* yang tinggi karena merasa bermakna dalam pekerjaannya, bahkan jika *social support* yang didapatkan begitu banyak. Selain itu, didapatkan juga *teacher efficacy* yang tinggi dan *work engagement* yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, maka adanya persepsi terkait dengan kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas (*teacher efficacy*) dengan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh kepribadian. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Barni et al (2019) dan Ufaira et al (2020) bahwa *teacher efficacy* dan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh kepribadian. Misalnya pada kepribadian *openness to change*, dimana guru dengan tipe kepribadian ini akan lebih terbuka terhadap pengalaman dan pada perubahan peningkatan diri. Hal ini sejalan dengan data sekunder dari hasil wawancara dengan tiga orang guru slb bahwa guru telah memaknai pekerjaan yang dilakukan sebagai tugas dan tanggungjawab sebagai seorang guru.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Social support* pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung berada pada kategori tinggi.
2. *Teacher efficacy* pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung berada pada kategori tinggi.
3. *Work engagement* pada guru sekolah luar biasa di Kota Bandung berada pada kategori tinggi.
4. Terdapat hubungan positif antara *social support* dengan *teacher efficacy*.
5. *Work engagement* tidak berperan sebagai mediasi terhadap hubungan *social support* dengan *teacher efficacy*.

Acknowledge

Dalam proses penyelesaian ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Dinda Dwarawati, selaku dosen pembimbing, akademik fakultas psikologi Universitas Islam Bandung yang membantu memfasilitasi surat izin penelitian. Kepala sekolah dan para guru yang telah membantu penulis dalam pemberian informasi mengenai subjek penelitian dalam pengisian kuesioner dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu atas segala bantuannya.

Daftar Pustaka

- [1] Afrina, D., Rohiat, & Zakaria. (2019). Hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja mengajar guru. *Manajer Pendidikan; Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(2).
- [2] Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: The role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- [3] Caplan, R. D., Harrison, R. Van, Ions, R. V. W., & French, J. R. P. (1980). Social Support and Patient Adherence Experimental and Survey Findings. *Research Report Series, Institute for Social Research*.
- [4] Febrian Kristiana, I., Fajrianthi, & Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (uwes-9) versi bahasa indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217.
- [5] Mérida-López, S., Sánchez-Gómez, M., & Extremera, N. (2020). Leaving the Teaching Profession: Examining the Role of Social Support, Engagement and Emotional Intelligence in Teachers' Intentions to Quit. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 141–151. <https://doi.org/10.5093/PI2020A10>
- [6] Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potmešilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school teachers. *Frontiers in Psychology*, 9(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00648>
- [7] Maulana, H., Rangkuti, A. A., & Dwiutami, L. (2020). Testing of the Indonesian version of the instrument teachers' sense of efficacy scale using rasch modelling. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(2), 133–156. <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2905>
- [8] Oktarina, T. D., Cahyadi, S., & Susanto, H. (2021). Adaptasi revised-multidimensional scale of perceived social support pada guru di kota Bandung. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(2), 289. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i2.3259>
- [9] Schaufeli, B. W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & B. Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factoranalytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/A:1015630930326>
- [10] Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783–805.

- [11] Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Soeprapto, & Hedriani, W. (2020). Gambaran work engagement pada guru honorer sekolah dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5(2). <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/download/7096/5088>
- [12] N. S. Salsabila and A. Budiman, “Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.
- [13] T. P. Islamy, L. Widawati, and A. T. Utami, “Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 101–108, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2764.
- [14] B. Nurul Azizah and Susandari, “Pengaruh Determinan Attitude, Subjective Norms, dan Perceived Behaviour Control terhadap Intensi Berwirausaha pada Siswa SMK di Kota Bandung,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.