

***SELF EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT : SEBUAH
ANALISIS HUBUNGAN PADA GURU
SEKOLAH LUAR BIASA***

SKRIPSI

OLEH :

ANANDA NURUL JARIAH BR GINTING

228600287



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/7/26

***SELF EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT : SEBUAH
ANALISIS HUBUNGAN PADA GURU
SEKOLAH LUAR BIASA***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

ANANDA NURUL JARIAH BR GINTING

228600287

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

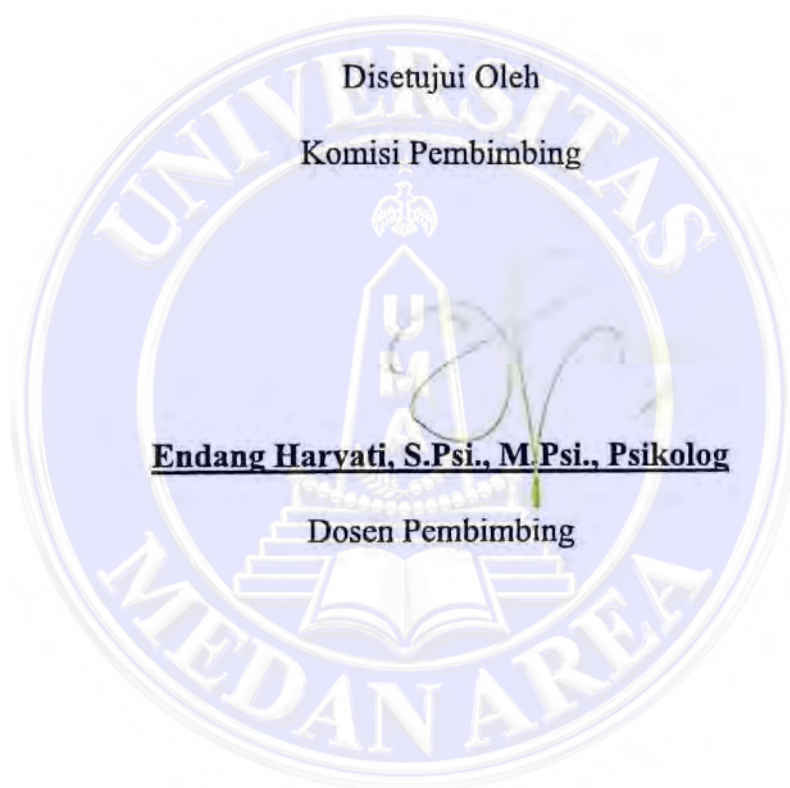
2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Self Efficacy dan Work Engagement : Sebuah Analisis Hubungan Pada Guru Sekolah Luar Biasa*
Nama : Ananda Nurul Jariah Br Ginting
NPM : 228600287
Fakultas : Psikologi



Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Endang Harvati, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dosen Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

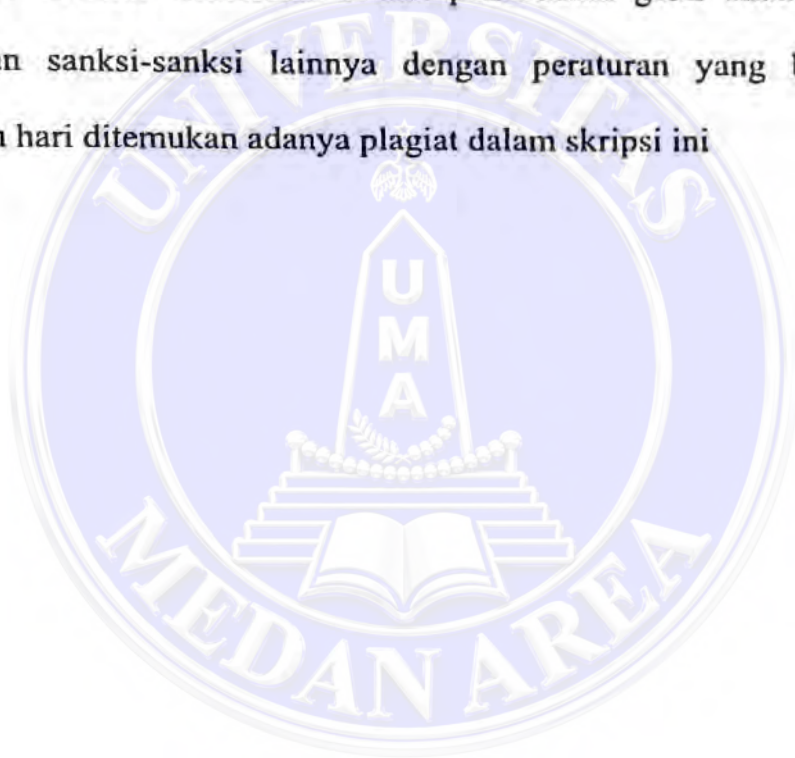
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 17 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini



Medan, 17 Maret 2026



Ananda Nurul Jariah Br Ginting

228600287

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ananda Nurul Jariah Br Ginting

NPM : 228600287

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: *Self Efficacy dan Work Engagement : Sebuah Analisis Hubungan Pada Guru Sekolah Luar Biasa*. Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 17 Maret 2026



(Ananda Nurul Jariah Br Ginting)

ABSTRAK

SELF EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT : SEBUAH ANALISIS HUBUNGAN PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA

ANANDA NURUL JARIAH BR GINTING

228600287

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada guru sekolah luar biasa. Subjek penelitian adalah guru di SLB Negeri Serdang Bedagai, SLB-A YAPENTRA Tanjung Morawa, dan SLB Negeri Autis Sumatera Utara. Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 90 guru yang ditentukan menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen, yaitu skala *Teacher Self Efficacy* dan skala *Work Engagement*. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,814$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* guru, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy*, maka semakin rendah tingkat *work engagement* guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Sumbangan efektif *self efficacy* terhadap *work engagement* sebesar 66,2%, sementara 33,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: *self efficacy*, *work engagement*, guru sekolah luar biasa

ABSTRACT

SELF EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT: AN ANALYSIS OF THE CORRELATION AMONG SPECIAL EDUCATION TEACHERS

BY :

ANANDA NURUL JARIAH BR GINTING

228600287

This research aims to determine the correlation between self efficacy and work engagement among special education teachers. The research subjects were teachers at SLB Negeri Serdang Bedagai, SLB-A YAPENTRA Tanjung Morawa, and SLB Negeri Autis Sumatera Utara. The population and sample size in this study were 90 teachers, determined using total sampling technique. Data collection was conducted using two instruments, the Teacher Self Efficacy Scale and the Work Engagement Scale. Data analysis used the Pearson Product Moment correlation technique. The results showed a correlation coefficient of $r = 0.814$ with a significance of $p = 0.000 < 0.05$, which means that there is a very significant positive relationship between self efficacy and work engagement. This indicates that the higher the teachers' self efficacy, the higher their work engagement. Conversely, the lower the self efficacy, the lower the teachers' work engagement. Therefore, the research hypothesis is accepted. Self efficacy contributes 66.2% to work engagement, while the remaining 33.8% is influenced by other factors outside the scope of this research.

Keywords: *self efficacy, work engagement, special education teachers*

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Ananda Nurul Jariah Br Ginting, lahir di Pematang Sijonam pada tanggal 05 Oktober 2003 dari Ayah Arkanuddin Ginting dan Ibu Rosmawati Rangkuti. Penulis merupakan putri ke 2 dari 4 bersaudara.

Pendidikan formal peneliti dimulai di SDN 107826 Pematang Sijonam dan diselesaikan pada tahun 2016. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di MTs Guppi Pematang Sijonam dan lulus pada tahun 2019. Pendidikan menengah atas ditempuh di MAN 2 Deli Serdang dan diselesaikan pada tahun 2022. Pada tahun 2022, peneliti melanjutkan studi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area hingga menyusun skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Peneliti memiliki motto hidup : *“Setiap orang memiliki waktunya masing-masing. Membandingkan diri hanya akan membuat kita lupa menikmati perjalanan sendiri”*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul "*Self Efficacy dan Work Engagement: Sebuah Analisis Hubungan pada Guru Sekolah Luar Biasa*" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara keyakinan diri dan keterikatan kerja pada guru Sekolah Luar Biasa.

Peneliti berterima kasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi., Psikolog atas bimbingan dan arahnya, serta kepada dosen, staf, dan keluarga atas dukungan dan doa yang tulus. Peneliti menyadari skripsi ini belum sempurna dan mengharapkan kritik yang membangun. Semoga karya ini bermanfaat dan berkontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.

Medan, 17 Maret 2026



Ananda Nurul Jariah Br Ginting

228600287

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Hipotesis Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 <i>Work Engagement</i>	14
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	14
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
2.1.2 Aspek - Aspek <i>Work Engagement</i>	19
2.2 <i>Self Efficacy</i>	22
2.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	22
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	23
2.2.3 Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i>	28
2.3 Hubungan antara <i>Self Efficacy</i> dengan <i>Work engagement</i>	32
2.4 Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	36
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	37
3.3 Metodologi Penelitian	37
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	38

3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5 Prosedur Kerja	39
3.5.1 Persiapan Penelitian	39
3.6 Metode Analisis Data	42
3.6.1 Uji Reliabilitas	42
3.6.2 Uji Normalitas	42
3.6.3 Uji Linearitas	43
3.6.4 Uji Hipotesis Korelasi	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Analisis Data	44
4.1.1 Hasil Uji Reliabilitas	44
4.1.2 Hasil Uji Asumsi	48
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis	50
4.1.4 Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	51
4.1.5 Pembahasan	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Simpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian	38
Tabel 4. 1 Distribusi Aitem Skala Self Efficacy Setelah Uji Coba	44
Tabel 4. 2 Aitem Skala Work Engagement Setelah Uji Coba	46
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Uji Perhitungan Normalitas	49
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	50
Tabel 4. 7 Mean Hipotetik dan Mean Empirik	52



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN - A SEBARAN DATA PENELITIAN	65
LAMPIRAN - B DATA PENELITIAN	70
LAMPIRAN - C HASIL UJI PENELITIAN	79
LAMPIRAN - D BERKAS PENELITIAN.....	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 2 Kurva Normal Self Efficacy	52
Gambar 3 Kurva Normal Work Engagement	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan setiap individu. Melalui proses pendidikan, seseorang dapat mengembangkan seluruh potensinya secara optimal, mencakup aspek intelektual, emosional, sosial, hingga spiritual (Isnaini dan Fanreza, 2024). Menurut Ahmadi dan Uhbiyati (2007), pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan sadar dan terencana yang dilakukan oleh orang dewasa terhadap anak dengan penuh tanggung jawab, sehingga terjadi interaksi timbal balik yang bertujuan membantu anak mencapai tingkat kedewasaan yang diharapkan secara berkelanjutan (Hidayat dan Abdillah, 2019).

Menurut Hamalik (2001) pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memengaruhi peserta didik agar mampu beradaptasi dengan lingkungannya secara optimal. Melalui proses tersebut, diharapkan terjadi perubahan dalam diri individu yang memungkinkan mereka berperan dan berfungsi secara efektif di tengah kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, pendidikan bukan semata-mata persiapan menuju kehidupan masa depan, melainkan bagian dari proses kehidupan anak saat ini dalam mencapai kedewasaan.

Setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan tanpa membedakan latar belakang sosial, ekonomi, ataupun kondisi fisik. Hak tersebut dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) yang menyatakan bahwa *“setiap warga negara berhak mendapat pendidikan.”* Prinsip ini sejalan dengan konsep

pendidikan inklusif yang menegaskan bahwa seluruh individu, termasuk anak berkebutuhan khusus, memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hal tersebut sejalan dengan program *Education for All* yang dicanangkan UNESCO (2015), yang menekankan pentingnya akses pendidikan yang adil dan nondiskriminatif bagi semua kalangan.

Menurut Mulyah dan Khoiri (2023), dalam upaya mewujudkan pendidikan yang inklusif, pemerintah Indonesia menyediakan layanan khusus bagi peserta didik berkebutuhan khusus melalui lembaga pendidikan seperti Sekolah Luar Biasa (SLB). Sekolah Luar Biasa merupakan lembaga pendidikan formal yang dirancang untuk melayani anak berkebutuhan khusus (ABK) yang memiliki hambatan dalam perkembangan fisik, intelektual, sosial, emosional, maupun sensorik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 32 ayat (1), pendidikan khusus diberikan bagi peserta didik yang memiliki kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan tertentu atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.

Sekolah Luar Biasa (SLB) di Indonesia memiliki beberapa klasifikasi yang disesuaikan dengan jenis kebutuhan atau hambatan yang dialami oleh peserta didik. SLB A merupakan lembaga pendidikan yang memberikan layanan khusus bagi peserta didik dengan hambatan penglihatan (*tunanetra*). SLB B diperuntukkan bagi peserta didik dengan hambatan pendengaran (*tunarungu*). SLB C melayani peserta didik dengan hambatan intelektual ringan (*tunagrahita ringan*), sedangkan SLB C1 ditujukan bagi peserta didik dengan hambatan intelektual sedang (*tunagrahita sedang*). SLB D memberikan layanan pendidikan bagi peserta didik dengan

hambatan fisik atau gerak (*tunadaksa*) tanpa disertai gangguan intelektual, sementara SLB D1 diperuntukkan bagi peserta didik tunadaksa yang juga mengalami hambatan intelektual. SLB E ditujukan untuk peserta didik dengan hambatan perilaku dan emosi (*tunalaras*), sedangkan SLB G melayani peserta didik dengan hambatan ganda atau kombinasi dari dua atau lebih jenis hambatan (*tunaganda*) (Saadah dan Harsiwi, 2024).

Sejalan dengan klasifikasi tersebut, penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Luar Biasa (SLB) tetap mengikuti struktur jenjang pendidikan formal nasional sebagaimana sekolah reguler. Anak berkebutuhan khusus pada umumnya memasuki jenjang sekolah dasar pada usia sekitar 7 tahun dan menyelesaikannya pada usia 12–13 tahun sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan. Meskipun demikian, penempatan kelas pada peserta didik berkebutuhan khusus tidak semata-mata ditentukan oleh usia kronologis, tetapi juga mempertimbangkan mental age atau usia perkembangan individu. Pertimbangan ini diperlukan karena setiap anak memiliki karakteristik perkembangan yang unik serta kecepatan belajar yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penyesuaian kurikulum, metode pembelajaran, dan strategi pengajaran dilakukan secara individual agar sesuai dengan kemampuan kognitif, emosional, dan sosial peserta didik, sehingga proses pendidikan di SLB tetap berorientasi pada kebutuhan perkembangan anak.

Menurut Kasman (2020), Proses pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus menuntut peran guru yang memiliki kompetensi, komitmen, serta kesiapan psikologis yang baik. Guru SLB dituntut tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga memahami karakteristik peserta didik, menerapkan strategi pembelajaran individual, serta memiliki empati dan kesabaran yang tinggi.

Mereka berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang inklusif, suportif, dan mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa yang memiliki hambatan perkembangan.

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada keterikatan dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks Sekolah Luar Biasa (SLB), di mana peserta didik memiliki karakteristik dan kebutuhan belajar yang beragam, keterikatan guru dalam pekerjaan menjadi aspek yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran (Nurjanah et al., 2024). Salah satu bentuk keterikatan tersebut dikenal dengan istilah *Work Engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *Work Engagement* didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan mendalam dalam menjalankan tugas. Individu yang memiliki *Work Engagement* tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, rasa bangga terhadap profesinya, serta kecenderungan untuk memberikan usaha terbaik demi mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, hal ini berarti guru memiliki komitmen penuh terhadap proses pembelajaran dan pengembangan peserta didiknya.

Guru yang memiliki tingkat *Work Engagement* tinggi cenderung menampilkan perilaku kerja yang proaktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil belajar siswa (Bakker dan Demerouti, 2008). Mereka berusaha untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran, menciptakan suasana kelas yang positif, serta menjalin hubungan yang hangat dan mendukung dengan peserta didik. Keterikatan semacam ini menjadi penting terutama di SLB, karena peserta didik berkebutuhan khusus membutuhkan pendekatan pembelajaran yang individual, empatik, dan

konsisten. Dengan adanya *Work Engagement* yang tinggi, guru akan lebih mampu memberikan perhatian dan energi optimal dalam setiap proses belajar mengajar.

Tingginya *Work Engagement* pada guru menjadi modal utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif. Guru yang terikat secara penuh dalam pekerjaannya akan menunjukkan semangat yang tinggi, keuletan, serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan peserta didik (Schaufeli, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanurezal dan Tumanggor (2020) dilakukan pada guru kelas di sekolah inklusi di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan *Self Efficacy* tinggi memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi, ditunjukkan oleh energi (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan (*absorption*) yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, guru dengan *Self Efficacy* rendah cenderung menunjukkan *work engagement* yang lebih rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang percaya pada kemampuan diri mereka untuk menghadapi tantangan di kelas dan mengelola pembelajaran cenderung lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Work Engagement bukan hanya sekadar bentuk keterikatan emosional terhadap pekerjaan, melainkan juga mencerminkan pengalaman psikologis positif yang memperkuat hubungan antara individu dan peran profesionalnya (Kahn, 1990). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *Work Engagement* terdiri atas tiga Aspek utama, yaitu *vigor* (semangat dan energi dalam bekerja), *dedication* (komitmen serta rasa bangga terhadap pekerjaan), dan *absorption* (keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja hingga kehilangan rasa waktu). Ketiga aspek ini saling

berkaitan dan berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bermakna.

Dalam dunia pendidikan, terutama pada lingkungan SLB yang penuh tantangan, ketiga Aspek tersebut menjadi sangat relevan. *Vigor* mendorong guru untuk tetap bersemangat menghadapi dinamika kelas yang kompleks; *dedication* menumbuhkan rasa bangga dan makna dalam menjalankan peran pendidik, sedangkan *absorption* membuat guru menikmati pekerjaannya sehingga mampu memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (Bakker dan Leiter, 2010). Guru yang menunjukkan ketiga aspek ini akan lebih tahan terhadap stres, lebih kreatif dalam menyusun strategi pembelajaran, serta lebih mampu membangun hubungan emosional yang hangat dengan siswa.

Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa dalam praktiknya tidak seluruh komponen *Work Engagement* selalu muncul secara optimal dan seimbang. Penelitian yang dilakukan oleh Basikin (2007) pada guru mengungkapkan bahwa meskipun guru memiliki komitmen yang baik terhadap profesinya, tidak seluruhnya mampu mempertahankan keterlibatan secara mendalam dan konsisten selama proses pembelajaran berlangsung. Dalam beberapa situasi, guru tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, namun keterlibatan penuh dalam setiap aktivitas mengajar tidak selalu terjaga secara berkelanjutan.

Kondisi *Work Engagement* yang tidak optimal pada guru SLB juga berimplikasi langsung terhadap kualitas pendidikan inklusif. Guru yang terikat secara mendalam akan berperan aktif dalam menyesuaikan kurikulum, menciptakan inovasi pengajaran, serta berkolaborasi dengan orang tua dan pihak

sekolah untuk memastikan kebutuhan setiap siswa terpenuhi, begitupun sebaliknya (Bakker dan Demerouti, 2017).

Fenomena serupa juga terlihat pada guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) tempat peneliti melakukan penelitian. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terlihat bahwa para guru memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selama proses belajar-mengajar, guru menunjukkan antusiasme serta kesabaran dalam menghadapi berbagai kondisi peserta didik. Mereka tetap berenergi dan berkomitmen untuk membantu siswa memahami materi, meskipun prosesnya sering kali memerlukan waktu yang lebih lama. Ketika menghadapi siswa dengan perilaku yang sulit, guru tetap tenang dan tidak mudah menyerah, melainkan berusaha mencari pendekatan yang tepat agar suasana belajar tetap kondusif dan menyenangkan.

Meskipun demikian, temuan observasi juga menunjukkan adanya dinamika lain dalam proses pembelajaran. Pada situasi tertentu, tidak semua guru mampu mempertahankan keterlibatan secara konsisten sepanjang kegiatan belajar berlangsung. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di tempat penelitian, ditemukan bahwa beberapa guru terlihat mudah terdistraksi oleh aktivitas di luar kegiatan mengajar, seperti penggunaan telepon genggam atau percakapan dengan rekan kerja saat pembelajaran sedang berlangsung. Selain itu, terdapat kondisi di mana guru menjalankan tugas secara rutin tanpa menunjukkan keterlibatan yang mendalam terhadap aktivitas yang sedang dilakukan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan yang memerlukan perhatian intensif dan konsistensi kehadiran mental dengan realitas di lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun semangat

dan komitmen guru tergolong baik, mempertahankan keterlibatan secara penuh dalam setiap proses pembelajaran tetap menjadi tantangan tersendiri.

Hasil observasi tersebut diperkuat melalui wawancara dengan beberapa guru yang menyatakan bahwa mereka memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan merasakan kepuasan ketika melihat perkembangan siswa. Namun, beberapa guru juga mengakui bahwa menjaga konsistensi fokus dan keterlibatan selama proses pembelajaran tidak selalu mudah. Tuntutan administratif, dinamika kelas, serta kelelahan fisik dan emosional terkadang memengaruhi kualitas perhatian mereka dalam setiap aktivitas mengajar.

Menariknya, berdasarkan wawancara serta data dokumentasi sekolah yang diperoleh peneliti, seperti identitas guru, lama mengajar, serta data absensi, sebagian besar guru di SLB tersebut telah memiliki masa kerja yang cukup lama. Secara teoritis, pengalaman kerja yang panjang seharusnya membuat individu semakin terampil, adaptif, serta mampu terlibat secara optimal dalam pekerjaannya. Namun, temuan di lapangan menunjukkan bahwa meskipun guru telah mengajar dalam jangka waktu yang lama, keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran belum selalu muncul secara konsisten. Dalam beberapa situasi, guru masih terlihat terdistraksi dan belum sepenuhnya memusatkan perhatian pada aktivitas pembelajaran yang sedang berlangsung.

Kondisi ini menunjukkan bahwa lamanya masa kerja tidak secara otomatis menjamin tingginya keterikatan kerja. Artinya, terdapat faktor lain di luar pengalaman kerja yang berperan dalam membentuk keterlibatan mendalam guru terhadap pekerjaannya, sehingga diperlukan kajian terhadap faktor internal yang dapat membantu guru mempertahankan fokus, konsentrasi, serta kehadiran mental

secara penuh dalam proses pembelajaran. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan model *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007), Work Engagement tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti tuntutan dan sumber daya pekerjaan, tetapi juga oleh faktor internal yang disebut *personal resources*, salah satunya adalah Self Efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

Bandura (2012) Menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan atau rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, kemampuan kognitif, serta tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas secara berhasil dalam konteks tertentu. Dalam konteks pekerjaan, *Self Efficacy* berperan penting sebagai sumber daya pribadi (*personal resource*) yang mampu membantu individu menghadapi tuntutan kerja dengan lebih efektif. Individu dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi cenderung memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang, memiliki inisiatif tinggi, serta mampu bertahan dalam situasi sulit (Luthans dan Youssef, 2007).

Bagi seorang guru, khususnya guru Sekolah Luar Biasa (SLB), *Self Efficacy* menjadi aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan keyakinan terhadap kemampuan dalam mengajar, mengelola kelas, dan menyesuaikan pendekatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu peserta didik. Guru dengan *Self Efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dalam menyusun strategi pembelajaran yang efektif, lebih gigih dalam menghadapi hambatan perilaku siswa, serta lebih mampu menjaga keseimbangan emosional ketika menghadapi tantangan di kelas (Rahmadani dan Kurniawati, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Skaalvik dan Skaalvik (2010) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan positif dengan *Work Engagement*. Guru dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan menikmati pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena keyakinan terhadap kemampuan diri menumbuhkan rasa kontrol dan makna dalam pekerjaan, sehingga individu merasa lebih terlibat secara emosional dan kognitif. Tran (2023) juga menemukan bahwa *Self Efficacy* berperan sebagai prediktor signifikan terhadap *Work Engagement* pada guru di Vietnam. Temuan serupa diperkuat oleh penelitian Heng dan Chu (2023) yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, bersama dengan refleksi dan resiliensi, berpengaruh langsung terhadap *work engagement* pada guru bahasa Inggris di Tiongkok.

Di Indonesia, penelitian oleh Hamzah dan Nururly (2022) terhadap tenaga pengajar SMAN 5 Mataram juga menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Guru yang memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuannya dalam mengajar menunjukkan semangat kerja dan komitmen yang lebih besar terhadap institusi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki guru, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang mereka tunjukkan.

Dalam konteks guru SLB, *Self Efficacy* memegang peranan penting karena pekerjaan mereka menuntut tingkat ketekunan, kesabaran, serta kemampuan adaptasi yang tinggi. Guru SLB yang percaya pada kemampuan dirinya akan lebih optimis dalam menghadapi perilaku peserta didik dengan kebutuhan khusus, lebih kreatif dalam mencari strategi pembelajaran yang sesuai, serta lebih tangguh dalam menghadapi hambatan yang muncul dalam proses belajar mengajar. Dengan *Self*

Efficacy yang tinggi, guru SLB akan mampu memaknai pekerjaannya secara positif dan terikat sepenuhnya dalam setiap aspek tugasnya, sehingga *work engagement* dapat terjaga pada tingkat optimal.

Fenomena *Self Efficacy* juga tampak pada guru di Sekolah Luar Biasa. Berdasarkan hasil observasi di Sekolah Luar Biasa (SLB) tempat penelitian berlangsung, tampak bahwa guru menunjukkan semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Guru aktif menyesuaikan metode mengajar dengan kondisi siswa, menggunakan media sederhana seperti gambar dan benda nyata agar pembelajaran lebih mudah dipahami. Ketika siswa menunjukkan kemajuan, guru memberikan pujian dan terlihat antusias melanjutkan kegiatan belajar.

Guru juga menunjukkan kesabaran saat menghadapi siswa dengan perilaku sulit, berusaha menenangkan dan mencari pendekatan lain tanpa memperlihatkan emosi negatif. Selain itu, terlihat adanya kerja sama antarguru melalui diskusi dan saling memberi saran terkait strategi pembelajaran.

Hasil observasi ini diperkuat melalui wawancara dengan beberapa guru yang menyatakan bahwa mereka awalnya merasa kurang yakin mengajar anak berkebutuhan khusus karena merasa belum memiliki kemampuan dan kesabaran yang cukup. Namun, setelah mendapatkan bimbingan dari guru senior dan melihat langsung cara mereka menghadapi siswa dengan sabar dan penuh kasih sayang, mereka mulai belajar dan percaya diri untuk menjalankan tugasnya. Beberapa guru juga menyampaikan bahwa dukungan dari rekan sejawat dan suasana kerja yang saling mendukung menjadi faktor penting yang menjaga semangat dan motivasi mereka dalam menghadapi berbagai tantangan pembelajaran.

Fenomena tersebut menjadikan penelitian ini menarik untuk dilakukan. Meskipun guru SLB menghadapi tuntutan kerja yang kompleks dan tekanan emosional yang tinggi, hasil observasi menunjukkan bahwa mereka tetap mampu mempertahankan *Work Engagement* pada tingkat yang baik. Kondisi ini menimbulkan rasa penasaran mengenai faktor psikologis yang membantu guru menjaga semangat dan keterikatan kerja dalam jangka panjang. Peneliti menduga bahwa *Self Efficacy* sebagai sumber daya pribadi berperan penting dalam membantu guru menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, sehingga mereka tetap mampu memaknai pekerjaannya secara positif.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada guru sekolah luar biasa.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB). Dengan asumsi semakin tinggi *Self Efficacy*, maka semakin tinggi pula tingkat *Work*

Engagement. Demikian sebaliknya, semakin rendah *Self Efficacy*, maka semakin rendah tingkat *Work Engagement* guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur ilmiah dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai peran *Self Efficacy* sebagai sumber daya pribadi (*personal resource*) yang berpengaruh terhadap *Work Engagement* individu, terutama dalam konteks guru di Sekolah Luar Biasa (SLB).

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak. Bagi guru SLB, penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi mengenai pentingnya *self efficacy* dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan semangat dalam mendidik anak berkebutuhan khusus. Bagi pihak sekolah atau instansi pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang program pengembangan profesional, pelatihan, serta pendampingan psikologis untuk memperkuat *self efficacy* dan *work engagement* guru. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor psikologis yang memengaruhi *work engagement* di lingkungan pendidikan khusus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Pengertian *Work Engagement*

Menurut Bakker et al., (2008) *Work Engagement* (keterikatan kerja) adalah keadaan kesejahteraan kerja yang positif, memuaskan, dan bersifat afektif motivasi, yang dapat dianggap sebagai kebalikan dari *burnout* (kelelahan kerja). Karyawan yang memiliki *Work engagement* tinggi menunjukkan energi yang besar dan terlibat secara antusias dalam pekerjaannya.

Selanjutnya Kular et al., (2008) memberikan tambahan penjelasan pada definisi *Work Engagement* yang dikemukakan oleh Khan di atas: Aspek kognitif keterikatan karyawan menyangkut keyakinan karyawan tentang organisasi, pemimpin dan kondisi kerja. Aspek emosional menyangkut bagaimana perasaan karyawan tentang masing-masing dari tiga faktor tersebut dan apakah mereka memiliki sikap positif atau negatif terhadap organisasi dan para pemimpinnya. Aspek fisik keterikatan karyawan menyangkut energi fisik yang diberikan oleh individu untuk menjalankan peran mereka (Pranitasari, 2019).

Sakovska (2012) mengemukakan mengenai definisi yang sering digunakan mengenai *Work Engagement*, yaitu Definisi *Work Engagement* termasuk kognitif, emosional, dan komponen perilaku. Aspek kognitif keterikatan termasuk keyakinan karyawan tentang organisasi, manajemen dan kondisi kerja. Komponen emosional (atau keyakinan) mendefinisikan sikap positif karyawan, bagaimana perasaan mereka tentang pimpinan mereka, nilai-nilai perusahaan, pemimpin dan kondisi

kerja. Komponen perilaku mengukur kesediaan individu untuk bertindak dengan cara tertentu, keterampilan yang ditawarkan dan kemauan untuk terlibat "ekstra" (Pranitasari, 2019).

Bakker (2011) dalam tulisannya yang berjudul *An Evidence-Based Model of Work Engagement* kembali menjelaskan pengertian *Work engagement* yang sebelumnya telah dia tulis bersama Schaufeli, yaitu sebagai berikut : Definisi *Work engagement* adalah sebuah pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan yang bersifat positif aktif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat mengacu ke tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, sedangkan dedikasi mengacu seseorang yang sangat terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusiasme, dan tantangan. Penyerapan ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan bahagia asyik dalam pekerjaan, seperti waktu yang berlalu dengan cepat (Pranitasari, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterikatan penuh individu dalam pekerjaannya, disertai antusiasme, dedikasi, dan semangat tinggi dalam melaksanakan tugas.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Faktor yang Mempengaruhi *Work engagement* Menurut Bakker dan Demerouti (2008) Yaitu JD-R (*Job Demands Resources*) dan *Personal Resource*. JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi sedangkan *Personal Resource* meliputi *Optimism*, *Self Efficacy*, *Organizational-*

based Self esteem and resilience. Serta terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, diantaranya :

1. *Job Demands*

Job demands merupakan aspek-aspek fisik, sosial dan organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya.

2. *Job Resource*

Job Resources meliputi dukungan sosial dari rekan kerja dan *supervisor*, umpan balik terhadap kinerja, variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan belajar. *Job resource* merupakan dimensi-dimensi fisik, sosial, dan pekerjaan, pada pekerjaan yang dapat mengurangi dampak dari tuntutan pekerjaan dan psikologis, bersifat fungsional dalam pencapaian target kinerja, dan menstimulasi pengembangan diri, pembelajaran, dan perkembangannya.

3. *Salience of Job Resources*

Faktor ini lebih mengacu pada seberapa penting seorang individu dalam memanfaatkan sumber daya pekerjaannya ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

4. *Personal Resources*

Personal resources merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh Individu seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu mengontrol dan

memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa ciri *personal resources* antara lain:

a. *Self efficacy*

Self efficacy merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks pekerjaan.

b. *Organizational-based Self esteem*

Organizational-based self esteem didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu terhadap dirinya yang terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita

c. *Optimism*

Optimism adalah bagaimana keyakinan seseorang dalam meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

d. *Resilience*

Resilience adalah kemampuan yang ada dalam diri individu untuk kembali pulih dari suatu keadaan yang menekan dan mampu beradaptasi dan bertahan dari kondisi tersebut.

Sementara itu, Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* menurut Kahn (1990) yaitu :

1. *Psychological Meaningfulness* (Makna Psikologis)

Sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaan atau perannya memiliki arti dan memberikan kontribusi yang berharga.

2. *Psychological Safety* (Rasa Aman Psikologis)

Sejauh mana individu merasa aman untuk menunjukkan diri secara utuh (pendapat, emosi, ide) tanpa takut akan konsekuensi negatif.

3. *Psychological Availability* (Ketersediaan Psikologis)

Sejauh mana individu merasa memiliki energi fisik, emosional, dan psikologis untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan.

Menurut Saks (2006) dalam artikelnya berjudul “*Antecedents and Consequences of Employee Engagement*”, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi (*antecedents*) *Work Engagement*. Saks membedakan *Work Engagement* menjadi *job engagement* (keterikatan terhadap pekerjaan) dan *organization engagement* (keterikatan terhadap organisasi). Berikut faktor-faktor utama *work engagement* menurut Saks (2006):

1. *Job Characteristics* (Karakteristik Pekerjaan)

Pekerjaan yang menantang, bervariasi, dan memberikan otonomi tinggi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka merasa pekerjaannya bermakna dan memberi kesempatan berkembang.

2. *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi yang Dirasakan)

Ketika karyawan merasa organisasi peduli dan menghargai kontribusinya, mereka akan lebih terikat secara emosional dan bersemangat dalam bekerja.

3. *Perceived Supervisor Support* (Dukungan Atasan yang Dirasakan)

Dukungan dari atasan secara langsung seperti perhatian, bimbingan, dan umpan balik positif meningkatkan rasa aman dan keterlibatan kerja.

4. *Rewards and Recognition* (Penghargaan dan Pengakuan)

Pemberian penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, memperkuat motivasi dan membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya.

5. *Procedural Justice* (Keadilan Prosedural)

Persepsi terhadap keadilan dalam pengambilan keputusan dan proses organisasi berpengaruh pada tingkat keterikatan. Jika prosedur dinilai adil, karyawan cenderung lebih berkomitmen.

6. *Distributive Justice* (Keadilan Distribusi)

Persepsi tentang keadilan dalam pembagian hasil atau kompensasi juga memengaruhi seberapa jauh karyawan mau terlibat secara aktif dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa faktor yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya kerja, dan karakteristik pribadi. Tuntutan kerja menimbulkan tantangan, sedangkan sumber daya seperti dukungan sosial dan otonomi membantu mengatasinya. Faktor pribadi seperti *Self Efficacy*, optimisme, dan resiliensi, serta dukungan dan keadilan organisasi, turut meningkatkan semangat, motivasi, dan komitmen individu terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Aspek - Aspek *Work Engagement*

Aspek *Work engagement* Menurut W. B. Schaufeli dan Bakker (2006) membagi menjadi tiga aspek *Work Engagement* yaitu : *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor Merupakan suatu kondisi individu mengenai tingkatan energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja. *Vigor* merupakan sebuah usaha yang diupayakan seseorang dalam pekerjaannya disertai dengan rasa gembira, ketekunan, dan ketahanan mental dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya, hal tersebut disertai dengan rasa antusias dalam memulai setiap bertugas, tertantang akan situasi baru, merasa bangga akan pekerjaannya, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya membawa inspirasi bagi dirinya baik secara sosial ataupun personal.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Penghayatan adalah suatu kondisi seseorang sangat berkonsentrasi dan terlarut dalam pekerjaannya, waktu terasa cepat berlalu dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya meskipun sudah melewati waktu yang ditentukan.

Aspek *Work Engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Baker juga didukung oleh pendapat Lockwood (2007) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* mempunyai tiga aspek yang merupakan perilaku utama, aspek tersebut mencakup:

1. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada pekerja dan pelanggan potensial.

2. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
3. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

Pendapat lain menurut Macey et al., (2008) *Work Engagement* mencakup 2

Aspek penting, yaitu:

1. *Work Engagement* sebagai energi psikis

Dimana pekerja merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Work engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

2. *Work Engagement* sebagai energi tingkah laku

Bagaimana *Work Engagement* terlihat oleh orang lain. *Work Engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil.

Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa:

- a. Pekerja akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- b. Pekerja yang *engaged* tidak terikat pada "*job description*", mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.

- c. Pekerja secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan yang penting bagi visi dan misi perusahaan.
- d. Pekerja pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Menurut para ahli, *Work Engagement* terdiri dari tiga Aspek utama, yaitu *vigor* (semangat dan ketahanan mental), *dedication* (rasa bangga dan antusias terhadap pekerjaan), dan *absorption* (terlarut dalam pekerjaan). *Work Engagement* juga tercermin dari perilaku positif terhadap organisasi, komitmen tinggi, serta tindakan proaktif dan pantang menyerah. Secara keseluruhan, *work engagement* menunjukkan keterikatan penuh individu yang ditandai dengan energi, dedikasi, dan penghayatan tinggi dalam bekerja.

2.2 Self Efficacy

2.2.1 Pengertian Self Efficacy

Menurut Bandura (2012), *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self Efficacy* berperan sebagai mekanisme utama dalam regulasi diri yang memengaruhi motivasi, ketekunan, respons emosional, serta kinerja individu dalam menghadapi berbagai tuntutan dan hambatan.

Menurut Luthans (2011) *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan individu atau kepercayaan diri tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam

melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Kemudian luthans menjelaskan bahwa individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan berpikir tentang kesuksesan dan menambahkan keuntungan serta hasil positif namun berbanding terbalik dengan individu yang memiliki *Self Efficacy* rendah.

Selanjutnya definisi *Self Efficacy* menurut Bandura (2008) *Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan pada diri sendiri dalam memprediksikan keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan untuk diri mereka dalam pencapaian kinerjanya, *Self Efficacy* pula menentukan bagaimana peluang dan hambatan dalam setiap kesulitan sehingga seseorang dengan *Self Efficacy* tinggi akan dapat mengatur seberapa besar keyakinan diri terhadap kesulitan yang akan dihadapinya.

Sedangkan Alwisol (2006) menyatakan bahwa *Self Efficacy* sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *Self Efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Laily dan Wahyuni, 2018) .

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, berpikir, dan bertindak untuk mencapai keberhasilan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura (2012) menegaskan bahwa *Self Efficacy* terbentuk melalui proses kognitif reflektif, bukan sekadar pengalaman langsung. Individu menafsirkan informasi dari berbagai sumber, lalu membentuk keyakinan mengenai

kemampuannya. Bandura mengelompokkan sumber informasi tersebut ke dalam empat faktor utama.

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan memberikan bukti langsung kepada individu bahwa dirinya mampu mengendalikan situasi dan menyelesaikan tugas yang dihadapi. Keberhasilan yang diperoleh secara berulang akan memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya, sedangkan kegagalan tidak serta-merta menurunkan *Self Efficacy* apabila individu menafsirkannya sebagai pengalaman belajar. Dengan demikian, dampak *mastery experience* terhadap *Self Efficacy* sangat bergantung pada proses interpretasi kognitif individu terhadap hasil yang dicapai.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Dalam hal ini, Individu mengembangkan mekanisme pemodelan untuk memperkirakan potensi keberhasilannya berdasarkan pencapaian orang lain. Jika individu melihat orang lain berhasil menghadapi tantangan yang sulit tanpa mengalami dampak buruk, maka harapan untuk mencapai keberhasilan yang sama akan muncul jika ia melakukan tindakan yang serupa.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal merupakan penyampaian informasi secara lisan oleh individu yang memiliki pengaruh. Tipe persuasi ini sering kali efektif dalam meyakinkan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas yang dihadapi sehingga mendorong individu tersebut untuk berusaha sebaik mungkin.

4. Kondisi fisik dan afektif (*Physiological and Affective States*)

Dalam proses penilaian terhadap kemampuan diri, individu akan mempertimbangkan kondisi fisiologis dan afektif yang memengaruhi mereka. Rasa takut, kecemasan, dan stres dapat menghambat individu dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi.

Faktor-Faktor *Self Efficacy* Menurut Gist dan Mitchell (1992) menjelaskan bahwa *Self Efficacy* terbentuk melalui tiga kelompok determinan utama, yaitu:

1. Analisis Tugas (*Task Analysis*)

Self Efficacy seseorang terbentuk dari proses analisis terhadap tuntutan tugas yang harus mereka hadapi. Dalam proses ini, individu menilai seberapa sulit, kompleks, dan menantang suatu tugas serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Persepsi terhadap hambatan, tingkat usaha yang diperlukan, dan kondisi yang harus dipenuhi akan memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuannya.

2. Penilaian Diri dan Pengalaman Pribadi (*Assessment of Personal Experience*)

Faktor kedua yang membentuk *Self Efficacy* adalah bagaimana seseorang mengevaluasi pengalaman masa lalunya. Pengalaman keberhasilan sebelumnya biasanya meningkatkan *Self Efficacy*, karena individu memperoleh bukti nyata bahwa mereka mampu mengatasi tugas serupa.

3. Faktor Situasional dan Lingkungan (*Situational/Environmental Factors*)

Faktor situasional juga memengaruhi *Self Efficacy*, karena lingkungan dapat memberikan dukungan atau hambatan yang mengubah persepsi kemampuan seseorang. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan

organisasi dapat memperkuat keyakinan individu bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas. Selain itu, ketersediaan sumber daya, struktur kerja yang jelas, serta umpan balik yang konstruktif akan memperbesar peluang seseorang merasa kompeten.

Menurut Mukti dan Tentama (2019) Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal diri.

1. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari dalam diri individu yang membentuk keyakinan atas kemampuan dirinya.

a. Minat

Minat yang tinggi terhadap suatu bidang atau aktivitas akan mendorong individu untuk terus belajar dan berusaha

b. Kesabaran

Kesabaran membantu individu menghadapi kesulitan tanpa mudah menyerah.

c. Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan atau tekanan.

d. Karakter

Karakter yang kuat, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin, turut memperkuat keyakinan diri seseorang.

e. Motivasi Belajar

Individu dengan motivasi belajar tinggi akan berusaha keras untuk memahami dan menguasai sesuatu

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar yang dapat memperkuat atau melemahkan keyakinan diri seseorang.

a. Gaya Kelekatan (*Attachment Style*)

Hubungan yang aman dengan orang tua, guru, atau orang terdekat membentuk rasa percaya diri. Kelekatan yang positif memberikan rasa aman dan keyakinan bahwa individu mampu menghadapi tantangan.

b. Rasa Hangat (*Warmth*)

Dukungan emosional dan perhatian dari lingkungan (misalnya keluarga, teman, guru) menumbuhkan rasa dihargai.

c. Goal Orientasi (*Goal Orientation*)

Orientasi terhadap tujuan baik berfokus pada penguasaan (*mastery*) maupun performa (pencapaian hasil) memengaruhi cara individu memandang kemampuan dirinya.

d. *Enactive Mastery Experiences*

Merupakan pengalaman keberhasilan nyata yang pernah dialami individu.

e. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Dorongan, motivasi, atau pujian dari orang lain dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy* tidak terbentuk dari satu sumber tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi antara pengalaman pribadi, karakteristik internal

individu, pengaruh sosial, tuntutan tugas, kondisi psikologis, serta dukungan lingkungan. Kombinasi berbagai faktor ini akhirnya membentuk tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas tertentu.

2.2.3 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Berdasarkan Tschannen-Moran dan Hoy (2001), *Self Efficacy* terdiri dari tiga Aspek utama, yaitu :

1. *Efficacy in Instructional Strategies*

Efficacy in Instructional Strategies merujuk pada keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam memilih dan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif. Guru dengan *Self Efficacy* tinggi pada aspek ini merasa mampu menjelaskan materi dengan berbagai cara, menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa, serta menggunakan evaluasi yang tepat untuk meningkatkan pemahaman siswa.

2. *Efficacy in Classroom Management*

Efficacy in Classroom Management berkaitan dengan keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam mengelola kelas dan menjaga kondisi pembelajaran yang kondusif. Menurut Tschannen-Moran dan Hoy (2001), dimensi ini mencakup kemampuan guru dalam mengendalikan perilaku siswa, menetapkan aturan kelas, serta menangani gangguan selama proses pembelajaran.

3. *Efficacy in Student Engagement*

Efficacy in Student Engagement mengacu pada keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran. Aspek ini mencakup kemampuan guru dalam memotivasi siswa, menumbuhkan minat belajar, serta mendorong partisipasi siswa, termasuk siswa yang kurang termotivasi atau mengalami kesulitan belajar.

Menurut Bandura (2012) mengungkapkan bahwa perbedaan *Self Efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga aspek/komponen, yaitu:

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas)

Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya.

2. *Strength* (kekuatan keyakinan)

Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

3. *Generality* (generalitas)

Hal yang berkaitan dengan luas cakupan tingkah laku diyakini oleh individu mampu dilaksanakan. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya bergantung pada pemahaman kemampuan dirinya, baik yang terbatas pada

suatu aktivitas dan situasi tertentu maupun pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Selanjutnya, Smith (2011) (dalam Pratama dan Widyastuti, 2021) memberikan pandangannya terkait aspek-aspek *Self Efficacy* yaitu :

1. Keyakinan dapat menyelesaikan tugas tertentu

Aspek ini menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawab dengan baik. Semakin tinggi keyakinan seseorang, semakin besar pula kemampuannya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

2. Keyakinan dapat memotivasi diri

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk mendorong dirinya sendiri agar tetap bersemangat dan berkomitmen mencapai tujuan. Individu dengan *Self Efficacy* tinggi mampu mempertahankan motivasi internal, bahkan ketika menghadapi tugas yang sulit atau membosankan.

3. Keyakinan mampu berusaha

Aspek ini menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk terus berusaha keras mencapai hasil yang diinginkan. Orang dengan tingkat *Self Efficacy* tinggi akan berupaya maksimal dan tidak mudah menyerah ketika menemui hambatan dalam pekerjaannya.

4. Keyakinan mampu bertahan

Aspek ini menekankan pada daya tahan atau ketangguhan individu dalam menghadapi tekanan, kegagalan, maupun rintangan. Individu dengan *Self*

Efficacy yang kuat tidak mudah putus asa dan tetap berupaya mencari solusi meskipun berada dalam situasi sulit.

5. Keyakinan dapat menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi

Aspek ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk berpikir fleksibel dan menemukan cara yang efektif dalam memecahkan masalah di berbagai kondisi. Individu dengan *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu menyesuaikan diri dan menggunakan strategi yang tepat dalam menghadapi situasi baru atau menantang.

Pendapat lain tentang aspek-aspek *Self Efficacy* juga diungkapkan oleh Corsini (1994) yang terdiri dari, aspek kognitif, aspek afeksi, aspek seleksi, dan aspek motivasi.

1. Aspek Kognitif

Aspek ini berkaitan dengan cara individu memproses informasi dan berpikir tentang kemampuannya sendiri. Orang dengan *Self Efficacy* tinggi akan menilai tugas atau tantangan secara rasional, mampu merencanakan langkah yang tepat, dan percaya bahwa ia dapat menemukan solusi untuk setiap masalah.

2. Aspek Afeksi

Aspek ini berhubungan dengan *pengelolaan emosi dan perasaan* saat menghadapi tugas atau tekanan. Individu dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung tenang, tidak mudah cemas, dan mampu mengendalikan stres saat menghadapi situasi sulit.

3. Aspek Seleksi

Aspek ini mencakup kemampuan individu dalam memilih situasi, lingkungan, dan tindakan yang sesuai dengan keyakinan terhadap kemampuannya. Orang dengan *Self Efficacy* tinggi akan memilih tantangan yang mendorong pengembangan diri, sedangkan yang rendah cenderung menghindari tantangan.

4. Aspek Motivasi

Aspek ini berkaitan dengan dorongan internal untuk berusaha mencapai tujuan. *Self Efficacy* yang tinggi membuat seseorang lebih gigih, bersemangat, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *Self Efficacy* mencakup beberapa dimensi utama. Tschannen-Moran dan Hoy menyatakan bahwa *Self Efficacy* guru tercermin dalam kemampuan menerapkan strategi pembelajaran, mengelola kelas, dan melibatkan siswa. Bandura menekankan aspek *magnitude*, *strength*, dan *generality*, sementara Smith dan Corsini menambahkan unsur motivasi, ketahanan, serta aspek kognitif dan afektif. Secara keseluruhan, *Self Efficacy* mencerminkan keyakinan, usaha, dan ketahanan individu dalam menghadapi berbagai tantangan.

2.3 Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Work engagement*

Self Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengatur motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses (Bandura, 2012; Luthans, 2011). Dalam konteks pendidikan, guru dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung percaya bahwa mereka mampu menghadapi berbagai tantangan di kelas, merancang

pembelajaran yang efektif, serta memenuhi kebutuhan peserta didik, termasuk peserta didik berkebutuhan khusus di SLB.

Sementara itu, *Work Engagement* adalah kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor* (semangat dan energi), *dedication* (dedikasi dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan), serta *absorption* (keterikatan penuh dalam pekerjaan) (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Sejumlah penelitian empiris telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *Work Engagement* pada guru sekolah luar biasa. Penelitian oleh Tanurezal dan Tumanggor (2020) dilakukan pada guru kelas di sekolah inklusi di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan *Self Efficacy* tinggi memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi, ditunjukkan oleh energi (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan (*absorption*) yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, guru dengan *Self Efficacy* rendah cenderung menunjukkan *work engagement* yang lebih rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang percaya pada kemampuan diri mereka untuk menghadapi tantangan di kelas dan mengelola pembelajaran cenderung lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Penelitian oleh Mejia et al., (2021) dilakukan pada guru secara umum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan *Self Efficacy* tinggi memiliki tingkat *Work Engagement* yang lebih tinggi. Sebaliknya, guru dengan *Self Efficacy* rendah cenderung memiliki *Work Engagement* yang lebih rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang percaya pada kemampuan diri mereka untuk mengelola tugas dan menghadapi tantangan di lingkungan sekolah cenderung lebih

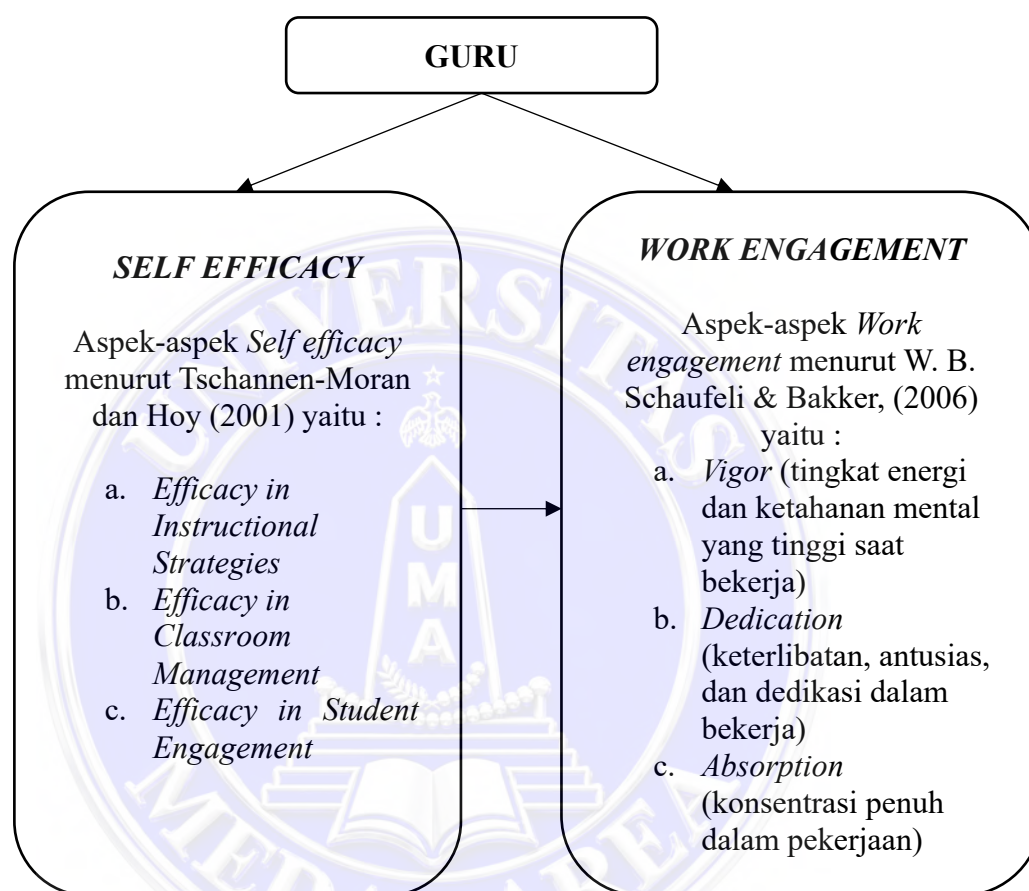
energik, berdedikasi, dan fokus dalam pekerjaan mereka, sehingga *Self Efficacy* menjadi faktor penting dalam meningkatkan *Work Engagement* guru.

Selanjutnya Penelitian oleh Amalya (2024) ini mengkaji peran *Self Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap kinerja kontekstual guru bimbingan khusus di sekolah inklusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Work Engagement* secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja kontekstual guru, dengan kontribusi masing-masing sebesar 13,2% dan 16,7%. Secara keseluruhan, kedua variabel ini menjelaskan 31,2% varians dalam kinerja kontekstual guru. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan *Self Efficacy* dan *Work Engagement* untuk memperkuat kinerja kontekstual guru di sekolah inklusi.

Berdasarkan berbagai penelitian empiris, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berhubungan positif dan signifikan dengan *Work Engagement* pada guru, termasuk guru di Sekolah Luar Biasa (SLB). Guru dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung percaya pada kemampuan diri untuk mengelola kelas, menghadapi tantangan, serta menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Keyakinan ini membuat mereka lebih fokus, energik, dan berdedikasi dalam mengajar, meskipun dihadapkan pada hambatan atau perilaku peserta didik yang sulit. Selain itu, *Self Efficacy* juga memotivasi guru untuk berinovasi, beradaptasi, dan membangun hubungan positif dengan peserta didik. Dengan demikian, *Self Efficacy* berperan penting sebagai modal psikologis yang meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

2.4 Kerangka Konseptual

Dengan Uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dimulai dengan kegiatan pra-survei hingga tahap pengambilan data akhir yang berlangsung sejak bulan oktober 2025 hingga maret 2026. Adapun rancangan penelitian secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

No.	Kegiatan enelitian	2025			2026		
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1	Pra <i>Survey</i>						
2	Penyusunan Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Penelitian						
5	Seminar Hasil						
6	Sidang Meja Hijau						

Penelitian ini dilaksanakan di tiga Sekolah Luar Biasa (SLB) yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Utara, yaitu SLB-A YAPENTRA Tanjung Morawa yang beralamat di Jalan Raya Medan No. 21,5, Desa Tanjung Baru, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, SLB Negeri Serdang Bedagai yang berlokasi di Desa Bengabing, Kecamatan Pegajahan, Kabupaten Serdang Bedagai

dan SLB Negeri Autis Sumatera Utara yang terletak di Jalan Williem Iskandar No. 9, Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

Pemilihan ketiga sekolah tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa masing-masing sekolah mewakili karakteristik guru SLB dengan berbagai latar belakang jenis kebutuhan khusus peserta didik serta tipe layanan pendidikan yang berbeda, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan bahan dan alat berupa kertas dan alat tulis sebagai media penyebaran kuesioner yang dilengkapi dengan lembar persetujuan partisipan (*informed consent*) serta petunjuk pengisian untuk memastikan partisipasi responden dilakukan secara sukarela dan sesuai prosedur penelitian. Alat ukur yang digunakan terdiri dari dua skala psikologis, yaitu Skala Self Efficacy untuk mengukur keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, dan Skala Work Engagement untuk mengukur tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Kedua skala disusun menggunakan model skala Likert guna memperoleh data kuantitatif mengenai variabel yang diteliti.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel pada suatu kelompok subjek. Menurut Creswell (2014),

penelitian kuantitatif korelasional digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur tingkat hubungan antarvariabel sebagaimana adanya, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh informasi mengenai arah dan kekuatan hubungan antarvariabel yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi, sehingga dapat diketahui sejauh mana perubahan pada satu variabel berkaitan dengan perubahan pada variabel lainnya.

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif mengajar di tiga Sekolah Luar Biasa (SLB), yaitu SLB-A YAPENTRA Tanjung Morawa, SLB Negeri Serdang Bedagai, dan SLB Negeri Autis Sumatera Utara.

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SLB Negeri Serdang Bedagai	40
2	SLB-A YAPENTRA Tanjung Morawa	24
3	SLB Negeri Autis Sumatera Utara	26
	Total	90

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *Total sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pemilihan teknik ini dilakukan agar data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi seluruh populasi secara menyeluruh. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini melibatkan seluruh populasi guru yang berjumlah 90 orang sebagai sampel penelitian.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi :

a. Persiapan Administrasi

Setelah peneliti memperoleh persetujuan untuk melaksanakan penelitian, peneliti kemudian meminta surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 21 Oktober 2025. Surat izin tersebut digunakan sebagai bukti resmi untuk melaksanakan penelitian di SLB-A YAPENTRA Tanjung Morawa, SLB Negeri Serdang Bedagai, dan SLB Negeri Autis Sumatera Utara.

Setelah surat izin penelitian diterbitkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, peneliti menyerahkan surat izin tersebut kepada

kepala sekolah dan pihak administrasi masing-masing SLB sebagai bukti resmi pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengambilan data.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sebagai variabel *Self Efficacy* bebas (X) dan skala *Work Engagement* sebagai variabel terikat (Y) pada guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Provinsi Sumatera Utara, yang meliputi SLB-A YAPENTRA Tanjung Morawa, SLB Negeri Serdang Bedagai, dan SLB Negeri Autis Sumatera Utara. Alat ukur yang dipersiapkan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 90 kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur kedua variabel penelitian ini disusun berdasarkan Skala Likert.

1) Skala *Work Engagement*

Work engagement adalah kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Konstruk ini diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002).

Skala diadaptasi ke format Likert 4 poin untuk mendorong pilihan respons yang tegas dan menghindari jawaban netral. Penyesuaian kategori respons tetap diperbolehkan selama tidak mengubah makna konstruk (Azwar, 2015; Arikunto, 2016). Skor berkisar dari 1 = sangat tidak sesuai hingga 4 = sangat sesuai, di

mana skor tinggi menunjukkan *work engagement* yang lebih tinggi.

2) Skala *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, proses berpikir, dan tindakan untuk mencapai keberhasilan. Individu dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung optimis, gigih, dan yakin mampu mengatasi hambatan, sedangkan individu dengan *Self Efficacy* rendah cenderung ragu terhadap kemampuannya. Dalam konteks guru, *teacher's sense of efficacy* terdiri dari tiga aspek, yaitu *efficacy in classroom management*, *efficacy in student engagement*, dan *efficacy in instructional strategies*.

Skala dalam penelitian ini menggunakan format Likert 4 poin untuk mendorong responden memberikan pilihan yang lebih tegas dan menghindari kecenderungan jawaban netral. Penyesuaian jumlah kategori respons diperbolehkan selama tetap mempertahankan makna konstruk yang diukur (Azwar, 2017), serta bersifat fleksibel sesuai kebutuhan penelitian (Arikunto, 2016). Setiap item direspons dengan skor 1 = sangat tidak mampu sampai skor 4 = sangat mampu. Semakin tinggi skor menunjukkan tingkat *teacher's sense of efficacy* yang semakin tinggi.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (Azwar, 2017). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus dengan bantuan SPSS versi 26.0.

3.6.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konstruk yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali (Azwar, 2017). Instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$, sedangkan nilai di bawah 0,70 menunjukkan reliabilitas yang kurang memadai. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 26.0.

3.6.2 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Arikunto uji normalitas merupakan pengujian bahwa sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal, sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi. Suatu data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi atau $p > 0,05$, sebaliknya apabila nilai signifikansi atau $p < 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terdistribusi normal (Arikunto, 2016). Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* program komputer IBM SPSS 26 dan *Microsoft Excel 2024*.

3.6.3 Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan melihat apabila Signifikansi atau $p > 0,05$ maka terdapat pengaruh yang linear diantara kedua variabel, sebaliknya apabila nilai signifikansi atau $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tidak memiliki pengaruh yang linear (Arikunto, 2016). Pengujian linearitas menggunakan *Test for Linearity* pada program komputer IBM SPSS 26 dan *Microsoft Excel* 2024.

3.6.4 Uji Hipotesis Korelasi

Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel yang datanya berskala interval atau rasio. Menurut Arikunto (2016), hubungan antarvariabel dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi (p) $< 0,05$. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS versi 26.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *work engagement*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,814 dengan $p = 0,000 < 0,050$, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula keterlibatan individu dalam pekerjaannya. *Self efficacy* berperan sebagai faktor psikologis penting yang mendorong semangat kerja, dedikasi, serta keterlibatan emosional dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik, diketahui bahwa variabel *self efficacy* dan *work engagement* berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat keyakinan diri yang baik, optimisme dalam menghadapi tuntutan kerja, serta keterlibatan kerja yang optimal. Responden cenderung aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta mampu mempertahankan motivasi kerja. Hal ini menggambarkan bahwa responden tidak hanya menjalankan pekerjaan secara rutin, tetapi juga terlibat secara kognitif dan emosional dalam pekerjaannya.

Besarnya kontribusi *self efficacy* terhadap *work engagement* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 66,2%, yang berarti lebih dari setengah variasi *work engagement* dapat dijelaskan oleh *self efficacy*. Sementara itu, sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kondisi

lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, serta faktor psikologis dan sosial lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *self efficacy* merupakan faktor penting, keterlibatan kerja individu juga dipengaruhi oleh berbagai aspek eksternal dan internal yang saling berinteraksi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh mengenai hubungan *self efficacy* dengan *work engagement* pada guru, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *self efficacy* dengan terus mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan, *workshop*, atau kegiatan lain yang dapat membantu meningkatkan keterampilan mengajar. Selain itu, guru juga disarankan untuk membiasakan diri melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilakukan, sehingga keberhasilan maupun kesulitan yang dialami dapat menjadi pengalaman untuk meningkatkan rasa percaya diri. Guru juga dapat menetapkan tujuan kerja yang realistis, melakukan evaluasi secara berkala, serta tetap memiliki pola pikir positif dalam menghadapi tantangan. Dengan cara tersebut, keterlibatan kerja guru dapat tetap terjaga dan optimal.

2. Bagi Sekolah

Sekolah disarankan untuk menyelenggarakan program pengembangan profesional secara berkala, seperti pelatihan peningkatan kompetensi,

supervisi yang bersifat suportif, serta forum berbagi praktik baik (*best practice*) antarguru. Sekolah juga dapat memberikan apresiasi secara konkret, seperti penghargaan kinerja atau umpan balik positif tertulis, guna memperkuat keyakinan diri guru terhadap kemampuannya. Selain itu, pengaturan beban kerja yang proporsional serta penyediaan sarana pembelajaran yang memadai dapat membantu guru mempertahankan fokus dan keterlibatan dalam proses mengajar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang terbatas sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dari beberapa SLB atau jenjang pendidikan yang berbeda. Penelitian mendatang juga dapat menambahkan variabel lain seperti dukungan organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, atau motivasi intrinsik sebagai variabel yang mungkin memengaruhi *work engagement*. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dengan wawancara mendalam dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika *self efficacy* dan *work engagement* guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjie, A. B., & Batubara, M. (2023). Work engagement pada guru SMA negeri dengan status rintisan sekolah bertaraf internasional (RSBI). *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(1), 215–222.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 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. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. 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 & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2008). Guidelines for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. C. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307–337). Information Age Publishing.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44.
- Basikin. (2007). Vigor, dedication, and absorption: Work engagement among secondary school teachers in Indonesia. *Proceedings of the 9th Asia Pacific Student Services Association Conference*.
- Corsini, W. R., & Wedding, D. (2013). *Current psychotherapies* (10th ed.). Brooks/Cole.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dewi, A. K., Lestari, S. M. P., & Sandayanti, V. (2023). Can self-efficacy have a role in learning interest? *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2), 302–308.

- Faatimatuazzahro, & Afroni, A. (2024). Strategi manajemen stres untuk pendidik dan dampaknya terhadap kinerja mengajar. *Cendikia Pendidikan*, 15(7).
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183–211.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Hamzah, F., & Nururly, S. (2024). The role of self-efficacy and strengthening competence in work engagement. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 1–10.
- Heng, Q., & Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. *Frontiers in Psychology*, 14, 1160681.
- Hidayat, R., & Abdillah, A. (2019). *Ilmu pendidikan: Konsep, teori, dan aplikasinya*. LPPPI.
- Isnaini, H., & Fanreza, R. (2024). Pentingnya pendidikan karakter di sekolah. *Semantik: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa, dan Budaya*, 2(4), 279–297.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kasman. (2020). Pendidikan inklusif bagi anak berkebutuhan khusus. *Journal Education and Development*, 8(2), 514.
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). *Efikasi diri dan perilaku inovasi*. Indomedia Pustaka.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *SHRM Research Quarterly*, 1(1), 1–12.
- Loeb, C. (2016). *Self-efficacy at work: Social, emotional, and cognitive dimensions* (Doctoral dissertation). Mälardalen University.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.

- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2008). *Employee engagement*. Wiley-Blackwell.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding burnout. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Mejia, G. L., et al. (2021). The relationship between self-efficacy and work engagement among teachers. Unpublished manuscript.
- Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potměšil, M. (2018). Teacher self-efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education teachers. *Frontiers in Psychology*, 9, 648.
- Mulyah, S., & Khoiri, Q. (2023). Kebijakan pemerintah terhadap pendidikan inklusif. *Journal on Education*, 5(3), 8270–8280.
- Nurjanah, D. A., Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2024). Work engagement pada guru SLB. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 12368–12383.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and self-efficacy.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan kerja*. Deepublish.
- Rahmadani, A., & Kurniawati, F. (2021). Teacher engagement mediates self-efficacy. *Psychology, Society & Education*, 13(3), 263–274.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss et al. (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15–35). Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). Measurement of work engagement. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Shaleh, A. R., Hayat, B., & Samundra, A. (2024). UWES-17 in Indonesian context: Rasch analysis. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 14(1).
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Efikasi diri dan keterikatan kerja guru inklusi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 393–401.
- Tran, V. D. (2023). Teachers' self-efficacy and engagement. *Journal of Education and e-Learning Research*, 10(4), 768–777.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- UNESCO. (2015). *Education for all 2000–2015: Achievements and challenges*. UNESCO.





LAMPIRAN - A

SEBARAN DATA PENELITIAN

1. Skala Penelitian

INFORMED CONSENT

IDENTITAS DIRI

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri Bapak/Ibu dengan benar pada kolom yang telah disediakan diatas (identitas ini akan dijaga kerahasiannya).
2. Jawablah semua pernyataan dalam skala ini (jangan sampai ada nomor yang terlewatkan).
3. Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan, Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang ada disamping pernyataan dengan cara melingkari (O) atau menyilang (X) jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Pilihan jawabannya adalah:
 - Indeks nilai 1 = **Sangat Tidak Mampu (STM)**
 - Indeks nilai 2 = **Tidak Mampu (TM)**
 - Indeks nilai 3 = **Mampu (M)**
 - Indeks nilai 4 = **Sangat Mampu (SM)**

CONTOH PENGISIAN

NO	Aitem	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan?			
		STM	TM	M	SM
1	Sejauh mana Anda mampu mengendalikan perilaku siswa yang mengganggu proses pembelajaran di kelas?	STM	TM	M	SM

SKALA I (*Teacher's Sense of Efficacy Scale*)

NO	Aitem	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan?			
		STM	TM	M	SM
1	Sejauh mana Anda mampu mengendalikan perilaku siswa yang mengganggu proses pembelajaran di kelas?	STM	TM	M	SM
2	Sejauh mana Anda mampu memotivasi siswa yang menunjukkan minat rendah terhadap kegiatan belajar?	STM	TM	M	SM
3	Sejauh mana Anda mampu membuat siswa percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sekolah dengan baik?	STM	TM	M	SM
4	Sejauh mana Anda mampu mendorong siswa untuk menghargai dan terlibat dalam proses pembelajaran?	STM	TM	M	SM
5	Sejauh mana Anda mampu menyusun pertanyaan yang tepat untuk membantu pemahaman siswa?	STM	TM	M	SM
6	Sejauh mana Anda mampu membuat siswa mematuhi aturan yang berlaku di kelas?	STM	TM	M	SM
7	Sejauh mana Anda mampu menenangkan siswa yang berisik atau mengganggu suasana kelas?	STM	TM	M	SM
8	Sejauh mana Anda mampu menerapkan sistem manajemen kelas yang efektif untuk seluruh siswa?	STM	TM	M	SM
9	Sejauh mana Anda mampu menggunakan berbagai strategi penilaian sesuai dengan kebutuhan siswa?	STM	TM	M	SM
10	Sejauh mana Anda mampu memberikan penjelasan atau contoh alternatif ketika siswa mengalami kesulitan memahami materi?	STM	TM	M	SM
11	Sejauh mana Anda mampu bekerja sama dengan keluarga untuk mendukung keberhasilan belajar siswa?	STM	TM	M	SM

12	Sejauh mana Anda mampu menerapkan berbagai strategi pembelajaran alternatif di dalam kelas?	STM	TM	M	SM
----	---	-----	----	---	----

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri Bapak/Ibu dengan benar pada kolom yang telah disediakan diatas (identitas ini akan dijaga kerahasiannya).
2. Jawablah semua pernyataan dalam skala ini (jangan sampai ada nomor yang terlewatkan).
3. Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan, Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang ada disamping pernyataan dengan cara melingkari (O) atau menyilang (X) jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Pilihan jawabannya adalah:
 - Indeks nilai 1 = **Sangat Tidak Sesuai (STS)**
 - Indeks nilai 2 = **Tidak Sesuai (TS)**
 - Indeks nilai 3 = **Sesuai (S)**
 - Indeks nilai 4 = **Sangat Sesuai (SS)**

CONTOH PENGISIAN

NO	Aitem	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan?			
		STS	TS	S	SS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	STS	TS	S	SS

SKALA II (*Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*)

NO	Aitem	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan?			
		STS	TS	S	SS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	STS	TS	S	SS
2	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga Ketika mengerjakan pekerjaan saya	STS	TS	S	SS

3	Setiap pagi, saya berangkat bekerja dengan perasaan senang	STS	TS	S	SS
4	Saya mampu mengajar dalam waktu yang lama tanpa merasa lelah	STS	TS	S	SS
5	Saya tangguh dalam pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
6	Di tempat kerja, saya selalu tekun, bahkan saat sesuatu tidak berjalan dengan baik	STS	TS	S	SS
7	Menurut saya, pekerjaan saya penuh dengan makna dan tujuan	STS	TS	S	SS
8	Saya antusias dengan pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
9	Pekerjaan saya menginspirasi saya	STS	TS	S	SS
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	STS	TS	S	SS
11	Pekerjaan saya merupakan hal yang membuat saya tertantang	STS	TS	S	SS
12	Waktu berlalu dengan cepat ketika saya sedang mengajar	STS	TS	S	SS
13	Saat mengajar, saya mengabaikan hal-hal yang tidak berkaitan dengan kegiatan pembelajaran	STS	TS	S	SS
14	Saya Bahagia selama mengajar secara intens	STS	TS	S	SS
15	Saya dapat menjadi lupa waktu ketika sedang mengajar	STS	TS	S	SS
16	Ketika sedang mengajar, saya larut dalam suasana	STS	TS	S	SS
17	Sulit untuk mengalihkan perhatian saya saat sedang mengajar	STS	TS	S	SS



1. Tabulasi Data *Self Efficacy*

SELF EFFICACY													
No	Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	SM	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
2	SR	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	RL	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	SH	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	MRL	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
6	DA	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
7	M	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	KP	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
9	SHT	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
10	K	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
11	EH	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
12	NAP	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
13	S	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
14	IMKB	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
15	RNE	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	LKW	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
17	RA	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
18	LM	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
19	SK	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	RW	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4

21	IH	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
22	AR	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
23	AF	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
24	II	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	NS	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2
26	YA	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2
27	MT	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
28	O	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
29	L	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
30	RA	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4
31	AM	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
32	RY	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
33	FI	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
34	AN	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
35	MA	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
36	RR	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
37	AG	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
38	MF	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
39	AS	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
40	HAG	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4
41	RDRS	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
42	AFT	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
43	RMS	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4
44	KAL	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2
45	CO	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2

46	DS	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
47	ZA	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
48	SM	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
49	DS	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
50	CA	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
51	VW	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
52	SVG	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
53	D	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
54	EMS	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
55	FDA	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
56	DA	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
57	DPR	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
58	MRH	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
59	APL	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
60	EYB	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
61	RMS	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
62	NN	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
63	YSN	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
64	COS	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
65	AW	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
66	NS	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
67	MA	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
68	JS	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
69	OT	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
70	LH	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3

71	TAS	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
72	LBB	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3
73	BAA	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
74	GS	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
75	TS	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
76	RS	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
77	RSR	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
78	WR	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
79	C	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
80	S	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
81	SL	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
82	D	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
83	Q	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
84	BB	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4
85	RK	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4
86	MM	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4
87	TH	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
88	SI	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
89	GA	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
90	TAP	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3

2. Tabulasi Data *Work Engagement*

<i>WORK ENGAGEMENT</i>																		
No	Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	SM	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
2	SR	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
3	RL	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
4	SH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	MRL	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4
6	DA	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
7	M	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2
8	KP	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4
9	SHT	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
10	K	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
11	EH	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
12	NAP	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
13	S	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
14	IMKB	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
15	RNE	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4
16	LKW	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
17	RA	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4
18	LM	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
19	SK	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3
20	RW	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
21	IH	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4

22	AR	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
23	AF	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
24	II	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
25	NS	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
26	YA	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
27	MT	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
28	O	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
29	L	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
30	RA	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
31	AM	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4
32	RY	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4
33	FI	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
34	AN	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
35	MA	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
36	RR	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
37	AG	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4
38	MF	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
39	AS	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
40	HAG	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
41	RDRS	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3
42	AFT	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4
43	RMS	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
44	KAL	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3
45	CO	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3
46	DS	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3

47	ZA	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
48	SM	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	2
49	DS	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
50	CA	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
51	VW	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
52	SVG	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4
53	D	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
54	EMS	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
55	FDA	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4
56	DA	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
57	DPR	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
58	MRH	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
59	APL	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
60	EYB	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
61	RMS	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
62	NN	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
63	YSN	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
64	COS	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
65	AW	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4
66	NS	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
67	MA	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4
68	JS	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3
69	OT	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
70	LH	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
71	TAS	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4

72	LBB	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2
73	BAA	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
74	GS	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2
75	TS	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
76	RS	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
77	RSR	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3
78	WR	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2
79	C	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
80	S	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
81	SL	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
82	D	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4
83	Q	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
84	BB	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
85	RK	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
86	MM	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4
87	TH	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4
88	SI	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
89	GA	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
90	TAP	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3



1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Efficacy*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SE1	3.72	.498	90
SE2	3.70	.485	90
SE3	3.71	.480	90
SE4	3.63	.507	90
SE5	3.59	.538	90
SE6	3.50	.525	90
SE7	3.51	.525	90
SE8	3.48	.565	90
SE9	3.69	.489	90
SE10	3.64	.526	90
SE11	3.70	.529	90
SE12	3.71	.566	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	39.87	4.746	.452	.805
SE2	39.89	5.156	.365	.858
SE3	39.88	4.940	.377	.829
SE4	39.96	5.346	.358	.885
SE5	40.00	5.573	.344	.817
SE6	40.09	5.520	.373	.808
SE7	40.08	6.028	.327	.858
SE8	40.11	5.650	.302	.830
SE9	39.90	5.304	.392	.877
SE10	39.94	4.817	.382	.822
SE11	39.89	4.886	.346	.832
SE12	39.88	5.030	.346	.860

$$12 \times 4 + 12 \times 1 / 2 = 30$$

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.79	.410	90
WE2	3.69	.489	90
WE3	3.62	.510	90
WE4	3.31	.630	90
WE5	3.54	.564	90
WE6	3.64	.504	90
WE7	3.52	.622	90
WE8	3.59	.517	90
WE9	3.58	.497	90
WE10	3.47	.584	90
WE11	3.40	.684	90
WE12	3.57	.601	90
WE13	3.57	.601	90
WE14	3.63	.485	90
WE15	3.52	.604	90
WE16	3.51	.658	90
WE17	3.49	.658	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	56.66	8.970	.388	.829
WE2	56.76	9.243	.322	.856
WE3	56.82	9.519	.021	.876
WE4	57.13	9.240	.354	.874
WE5	56.90	8.743	.335	.830
WE6	56.80	8.971	.305	.839
WE7	56.92	8.544	.351	.824
WE8	56.86	8.709	.385	.822

WE9	56.87	8.679	.314	.817
WE10	56.98	9.191	.388	.864
WE11	57.04	8.695	.369	.845
WE12	56.88	9.052	.320	.857
WE13	56.88	9.120	.301	.862
WE14	56.81	9.301	.305	.859
WE15	56.92	9.421	.016	.882
WE16	56.93	8.512	.335	.828
WE17	56.96	9.301	.328	.882

$$17 - 2 = 15 \times 4 + 15 \times 1 / 2 = 37,5$$

3. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		self efikasi	work enggament
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.59	42.97
	Std. Deviation	6.444	4.928
Most Extreme Differences	Absolute	.222	.127
	Positive	.118	.110
	Negative	-.222	-.127
Test Statistic		.222	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.612	.434

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

4. Hasil Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work enggament * self efikasi	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%

Report

work enggament			
self efikasi	Mean	N	Std. Deviation
34	34.00	1	.
35	35.00	1	.
38	44.00	1	.
39	43.50	2	2.121
40	32.80	5	3.701
41	33.33	6	1.211
42	32.43	7	1.902
43	41.13	8	4.051
44	43.00	23	3.542
45	43.61	18	2.355
46	42.86	14	2.713
47	43.25	4	4.031
Total	40.97	90	4.928

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work enggament * self efikasi	Between Groups	(Combined)	44.935	11	4.085	.444	.000
		Linearity	.160	1	.160	.017	.000
		Deviation from Linearity	44.775	10	4.478	1.486	.894
	Within Groups		717.965	78	9.205		
	Total		762.900	89			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work engagement * self efikasi	.814	.662	.243	.059

5. Hasil Uji Hipotesis

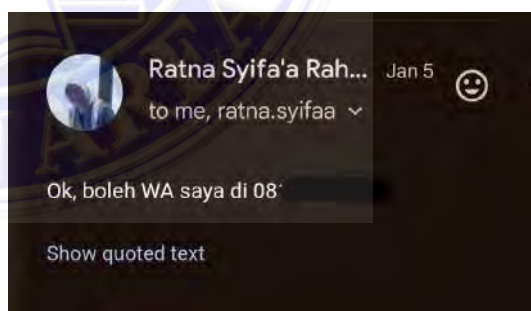
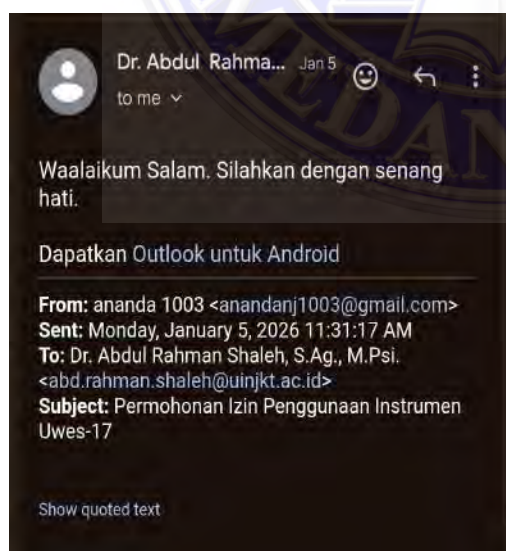
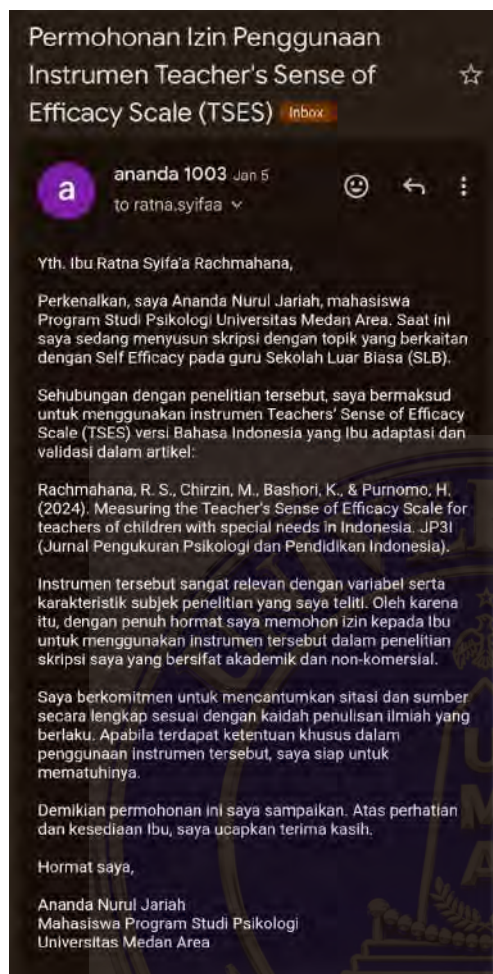
Correlations

Correlations		Self efikasi	Work engagement
Self efikasi	Pearson Correlation	1	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Work engagement	Pearson Correlation	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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



1. Izin Penggunaan Skala



2. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 187/FPSI/01.10/1/2026 15 Januari 2026
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak Kepala Sekolah
Sekolah Luar Biasa Negeri Autis Sumatera Utara
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Sekolah Luar Biasa Negeri Autis Sumatera Utara sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Ananda Nurul Jariah Br Ginting
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600287
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "Self Efficacy dan Work Engagement : Sebuah Analisis Hubungan pada Guru Sekolah Luar Biasa" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Sekolah Luar Biasa Negeri Autis Sumatera Utara. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Penjaminan Mutu
Pendidikan dan Pembelajaran

Laili Alifia, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 188/FPSI/01.10/1/2026

15 Januari 2026

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak Kepala Sekolah
Sekolah Luar Biasa-A Yapentra
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Sekolah Luar Biasa-A Yapentra** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Ananda Nurul Jariah Br Ginting
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600287
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Self Efficacy dan Work Engagement : Sebuah Analisis Hubungan pada Guru Sekolah Luar Biasa**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Sekolah Luar Biasa-A Yapentra**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Penjaminan Mutu
Pendidikan dan Pembelajaran



Laili Aulita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360188, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 189/FPSI/01.10/1/2026

15 Januari 2026

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak Kepala Sekolah
Sekolah Luar Biasa Negeri Serdang Bedagai
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Sekolah Luar Biasa Negeri Serdang Bedagai sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

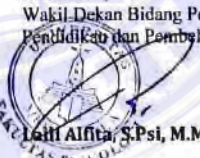
Nama : Ananda Nurul Jariah Br Ginting
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600287
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "Self Efficacy dan Work Engagement : Sebuah Analisis Hubungan pada Guru Sekolah Luar Biasa" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Sekolah Luar Biasa Negeri Serdang Bedagai. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Penjaminan Mutu
Pendidikan dan Pembelajaran



Lehi Alifita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



3. Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
Terakreditasi B
SLB NEGERI AUTIS SUMATERA UTARA
Jl. Willem Iskandar No. 9 Pasar V Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan
Email: slbnautissumut@gmail.com



Deli Serdang, 23 Januari 2026

Nomor : 421.8/049 /SLBNAUTIS/MS/II/2026
Lampiran : -
Hal : Telah Selesai Melaksanakan Penelitian
Yth. Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Pendidikan dan Pembelajaran
Universitas Medan Area
Di -
Tempat

Berdasarkan surat dari Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Pendidikan dan Pembelajaran Universitas Medan Area dengan Nomor surat : 187/FPSI/01.10/1/2026

"Psikologi"
maka dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : CAWIR RUFINUS PURBA, S.Pd., M.Pd.
NIP : 19731022 200604 1 003
Pangkat / Golongan : Pembina Tk.I, IV/b
Jabatan : Kepala Satuan Pendidikan
Unit Kerja : SLB Negeri Autis Sumatera Utara

Menyatakan bahwasanya Mahasiswa Universitas Medan Area tercantum dibawah ini:

NO.	NAMA MAHASISWA	NIM	JURUSAN
1.	Ananda Nurul Jariah Br Ginting	228600287	Psikologi

Telah Selesai Melaksanakan Penelitian dari tanggal 21 Januari s/d 23 Januari 2026 di SLB Negeri Autis Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Satuan Pendidikan
SLBN Autis Sumatera Utara



CAWIR RUFINUS PURBA, S.Pd., M.Pd.
Pembina Tk.I, IV/b
NIP. 197310222006041003



**YAYASAN PENDIDIKAN TUNANETRA SUMATERA
SLB SWASTA A YAPENTRA**

Jl. Medan – Lubuk Pakam Km. 21,5 Tanjung Morawa - Sumatera Utara 20362.

Telp.: 061-7940467- Fax : 061-7944550

Pengesahan Kemenhumham : No. AHU-0009989, AH.01.12 Tahun 2018

Nomor : 403/VII/YPTS/2026
Lampiran : -
Perihal : Surat Selesai Penelitian

Kepada Yth.:

Bapak/ Ibu Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Pendidikan dan Pembelajaran
Universitas Medan Area

Di

Tempat.

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima Nomor : 188/FPSI/01.10/1/2026 tentang Penelitian, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Ananda Nurul Jariah Br Ginting
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600287
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah menyelesaikan penelitian dengan Judul "*Self Efficacy dan Work Engagement : Sebuah Analisis Hubungan Pada Guru Sekolah Luar Biasa*" Pada tanggal 27 Januari 2026.
Demikian surat keterangan ini kami perbuat, untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Medan, 27 Januari 2026

Kepala SLB YAPENTRA

Liston Sitanggang, M.Or
NIP. -



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SLB NEGERI SERDANG BEDAGAI

Jl. Besar Desa Bengabing, Kec. Pegajahan, Kab. Serdang Bedagai, Kode Pos 20988
Pos-el info@slbnserdangbedagai.sch.id, Laman www.slbnserdangbedagai.sch.id

Nomor : 400.7.22.1/29/SLBN-SERGA/II/2026
Lampiran :
Perihal : Surat Selesai Penelitian

Kepada Yth.-

Bapak/ Ibu Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Pendidikan dan Pembelajaran

Universitas Medan Area

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima Nomor : 189/FPS/01.10/II/2026 tentang Penelitian, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama	: Ananda Nurul Jariah Br Ginting
Nomor Pokok Mahasiswa	: 228600287
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Telah melaksanakan penelitian dengan judul **"Self-Efficacy dan Work Engagement: Sebuah Analisis Hubungan pada Guru Sekolah Luar Biasa"** di SLB Negeri Serdang Bedagai" pada tanggal 26 Januari 2026.

Demikian surat keterangan ini kami perbuat, untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Serdang Bedagai, 26 Januari 2026

Kepala SLB Negeri Serdang Bedagai,



PLIN PARDAMEAN SARAGIH, M.Pd
NIP. 197812172006041005