

**PERAN SUMBERDAYA KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA
MELALUI EFIKASI DIRI PADA GURU SDIT (ISLAM TERPADU)
DI KABUPATEN SLEMAN-YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**



Disusun Oleh:

Akhmad Rofiqhurohman

NIM. 10710048

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2014

Penyataan Keaslian Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Akhmad Rofiqkhurohman

NIM : 10710048

Prodi : Psikologi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Yogyakarta. Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 September 2014

METERAI
TEMPEL
ZATILY KEMASINGAN RI 1999
0D88DACF307803297
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Akhmad Rofiqkhurohman

NIM. 10710048

NOTA DINAS PEMBIMBING

Prof. Dr. Dudung Abdurahman
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nota Dinas Pembimbing

Hal : Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Akhmad Rofiqhurohman
NIM : 10710048
Prodi : Psikologi
Judul : Peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja melalui efikasi diri pada guru SD IT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman – Yogyakarta.

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

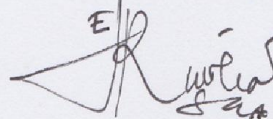
Harap saya agar saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosah.

Demikian atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Oktober 2014

Dosen Pembimbing,



Dr. Erika Setyanti K, S. Psi, M. Si.

NIP. 197505142005012004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/ /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : PERAN SUMBERDAYA KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KERJA MELALUI EFIKASI DIRI
PADA GURU SD IT (Islam Terpadu) DI KABUPATEN
SLEMAN YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Akhmad Rofiqhurahman

NIM : 10710048

Telah dimunaqosyahkan pada: Jumat, tanggal: 26 September 2014
dengan nilai : 96/A

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
NIP. 197505142005012004

Penguji I

Zidni Immawan Muslimin, M.Si
NIP.19680220 200801 1 008

Penguji II

Dr. Mustadin, M.Si
NIP. 19820220 200901 1 006

Yogyakarta,
UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Prof. Dr. H. Dudung Abdurahman, M.Hum
NIP. 19630306 198903 1 010

MOTTO

“Pelajarilah Ilmu.

Barang Siapa Yang Mempelajarinya Kerana Allah, Itu Taqwa

Menuntutnya, Itu Ibadah.

Mengulang-ulangnya, Itu Tasbih.

Membahasnya, Itu Jihad.

Mengajarkannya Kepada Orang yang Tidak Tahu, Itu Sedekah.

Memberikannya Kepada Ahlinya, Itu Mendekatkan Diri Kepada Allah”

(Ahusy Syaih Ibnu Hibban)

HALAMAN PERSEMBAHAN

To my parents, for all you have given me.

“Dad, for your strength. Mum, for your compassion”

To my big family, for your support

To my friends, for your assist

To UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja melalui efikasi diri pada guru SDIT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman-Yogyakarta”. Skripsi ini dibuat dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, dorongan serta doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang setulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Dudung Abdurahman, M. Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, melalui naungan beliau menjadikan proses akademik terlaksana dengan lancar.
2. Zidni Immawan Muslimin, S. Psi., Psi., M. A., selaku Kepala Program Studi FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendukung keseluruhan proses akademik. Serta Selaku Dosen Penguji Satu yang telah memeriksa dengan teliti dan memberikan masukan yang sangat membantu dalam skripsi ini.
3. Benny Herlena, S. Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membimbing hingga akhir proses kegiatan akademik.

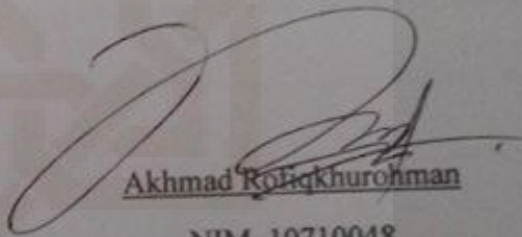
4. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M. Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang bersedia mengarahkan, memotivasi, dan dengan telaten selalu memberikan masukan dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Program Studi Psikologi FISHUM UIN Sunan Kalijaga, selama ini telah berjasa dengan memberikan ilmu dan spiritnya, mendidik akhlak, dan mendukung secara moril.
6. Segenap karyawan di FISHUM UIN Sunan Kalijaga yang telah membantu dalam mengurus proses administrasi sehingga berjalan dengan lancar.
7. Segenap pihak yayasan dan seluruh Kepala Sekolah SDIT di Kabupaten Sleman Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian
8. Seluruh Guru SDIT di Kabupaten Sleman Yogyakarta yang telah bersedia terlibat dalam penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta atas semua pengorbanan, kasih sayang, do'a, dan dukungan selama ini, terus membimbingku menjadi pribadi yang sholeh.
10. Seluruh keluarga besar, terutama Mapod, Rofah, Qoni, Nuha, dan Rafi.
11. Sahabat-sahabat yang bersedia menemani nongkrong dan bercanda-gurau khususnya Alan, Imam, Toyib, Farid, Bayu, Irawan dan Ian.
12. Teman-teman telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu proses skripsi ini, telah bersedia memberikan masukan pembuatan alat ukur, pelaksanaan *tryout*, pengambilan data, dan skoring. Khususnya Litut, Eli, Fixi, Aji Banjar, Aji Medan, Neng Cantik, Fian, Judit, Moch'id, Iqoh, Vira, Uly, Juju, dan lainnya.

13. Seluruh teman organisasi dari HMI, dan UKM Taekwondo yang telah memberikan pengembangan diri positif terhadap penulis.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah menbalas jasa-jasa dan kebaikan dengan pahala yang berlimpah, amin. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Yogyakarta, 10 September 2014

Peneliti,



Akhmad Rofiqkurohman

NIM. 10710048

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Surat Pernyataan Keaslian Penelitian.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
Intisari	xvii
Abstract.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja.....	14
1. Definisi Keterikatan Kerja.....	14
2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja	16
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	18
B. Sumberdaya Kerja.....	23
1. Definisi Sumberdaya Kerja.....	23
2. Aspek-Aspek Sumberdaya Kerja.....	24
C. Efikasi Diri.....	26
1. Definisi Efikasi Diri	26
2. Aspek-Aspek Efikasi Diri	28
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	39
D. Peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja melalui Efikasi diri.....	31
E. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional	37
C. Polulasi dan Sampel Penelitian.....	39
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	41
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	44
F. Metode Analisis Data.....	52

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah.....	54
B. Prosedur Penelitian.....	57
C. Hasil Analisis Data.....	62
1. Kategorisasi Kondisi Individu Pada Masing-masing Skala..	62
2. Uji Prasyarat.....	67
3. Uji Hipotesis.....	69
D. Pembahasan.....	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA.....	91
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Sekolah Dasar Islam Terpadu Kab. Sleman-Yogyakarta	39
Tabel 2. Keterangan Jumlah Subjek Penelitian	40
Tabel 3. Keterangan Jumlah Subjek Penelitian	41
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Sebelum Uji Coba	42
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Sumberdaya Kerja Sebelum Uji Coba.....	43
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba	44
Tabel 7. Subjek Uji Coba Alat Ukur	49
Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba.....	50
Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Sumberdaya Kerja Setelah Uji Coba.....	51
Tabel 10. Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 11. Deskriptif Statistik Data Penelitian.....	62
Tabel 12. Rumus Kategorisasi Diagnostik	63
Tabel 13. Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja	64
Tabel 14. Kategorisasi Skor Sumberdaya Kerja	65
Tabel 15. Kategorisasi Skor Efikasi Diri	66
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	67

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas	68
Tabel 18. Koefisien Regresi Efek Langsung Variabel Eksogen	
Terhadap Endogen	70
Tabel 19. Koefisien Regresi Tidak Langsung Variable Sumberdaya Kerja	
Terhadap Keterikatan Kerja Dimediasi Efikasi Diri	71
Tabel 20. Kesalahan Regresi Model Analisis Jalur Antar Variabel	73
Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis Korelasi Pearson	74
Tabel 22. Hasil Analisis Korelasi Parsial	75
Tabel 23. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	75

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Gambar 1. Peran Sumberdaya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Efikasi Diri.....	36
Gambar 2. Model Hasil Analisis Jalur Antar Variabel.....	70
Gambar 3. Grafik Kategorisasi Skor Subjek.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Alat Ukur (terlampir)

1. Skala Try Out
2. Skala Penelitian

Lampiran II : Distribusi Data *Try Out*

1. Skala Keterikatan Kerja
2. Skala Sumberdaya Kerja
3. Skala efikasi diri

Lampiran III : Distribusi Data Penelitian

1. Data Keterikatan Kerja
2. Data Sumberdaya Kerja
3. Data Efikasi Diri

Lampiran IV : Hasil Reliabilitas Alat Ukur

1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja
2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Sumberdaya Kerja
3. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Lampiran V : Hasil Analisis Data

1. Hasil Deskriptif Statistik
2. Hasil Analisis Uji Normalitas
3. Hasil Analisis Uji Linieritas
4. Hasil Analisis Uji Hipotesis

**PERAN SUMBERDAYA KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA
MELALUI EFIKASI DIRI PADA GURU SDIT (ISLAM TERPADU)
DI KABUPATEN SLEMAN-YOGYAKARTA**

Akhmad Rofiqhurohman
NIM. 10710048

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja yang dimediasi oleh efikasi diri. Subjek penelitian ini adalah guru SDIT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman-Yogyakarta yang berjumlah 71 (N=71) guru. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah; skala keterikatan kerja (semangat, dedikasi, dan penghayatan), skala sumberdaya kerja (autonomi, dukungan sosial, dan umpan balik kinerja), dan skala efikasi diri (tingkat tugas, luas bidang perilaku, dan tingkat kekuatan). Metode analisis data menggunakan teknik analisis jalur yang dikembangkan dari teknik analisis regresi. Hasil analisis jalur menunjukkan efek tidak langsung yang signifikan ($p1\ 0.760 \times p3\ 0.506 = 0.385$) dan efek langsung sebesar 0.383. Diketahui pula pengaruh total keterikatan kerja berdasarkan penjumlahan efek langsung dan efek tidak langsung yaitu $0.383 + 0.385 = 0.768$ (76.8%). Artinya bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja melalui efikasi diri pada guru, dimana tingginya sumberdaya kerja akan meningkatkan keterikatan kerja melalui efikasi diri yang juga semakin tinggi. Diketahui pula bahwa masih terdapat 23.2% dari keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel selain sumberdaya kerja dan efikasi diri.

Kata kunci: Keterikatan kerja, Sumberdaya kerja, Efikasi diri, Analisis jalur

***THE ROLE OF JOB RESOURCES TOWARD WORK ENGAGEMENT
THROUGH SELF-EFFICACY ON THE TEACHERS OF SDIT (ISLAM
TERPADU) IN SLEMAN REGENCY OF YOGYAKARTA***

Akhmad Rofiqhurohman
NIM. 10710048

ABSTRACT

This study was aimed to determine the role of job resources toward work engagement through the mediating of self-efficacy. Participants were 71 (N=71) teachers of SDIT (Islam Terpadu) in Sleman Regency of Yogyakarta. Instrumen of data collection in this study is using a scale of work engagement (vigor, dedication, and absorption), a scale of job resources (autonomy, social support, and performance feedback), and a scale of self-efficacy (magnitude, generality, and strength). The method of data analysis using a path analysis developed from regression analysis. The result of path analysis indicate that the indirect effect was significant ($p1\ 0.760 \times p3\ 0.506 = 0.385$), and direct effect of 0.383. Therefore total effect of work engagement is direct effect that is added to indirect effect of $0.383 + 0.385 = 0.768$ (76.8%). This means that hypotheses was accepted, there is influence job resources toward work engagement through self-efficacy on the teachers, in which the higher job resources exist, than will improve work engagement through self-efficacy that also higher. Furthermore there are 23.3% of the work engagement are affected by another variable besides job resources and self-efficacy.

Keywords: *Work engagement, Job resources, Self-efficacy, Path analysis*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan *resources* terpenting dalam proses pembangunan sebuah negara. Terutama memasuki abad ke-21 arus globalisasi saat ini yang memberikan dampak langsung terhadap berbagai bidang kehidupan seperti; bidang ideologi, politik, ekonomi, dan bidang pendidikan. Kenyataan tersebut menuntut setiap negara untuk selalu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing secara global. Keunggulan suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja (SDM) didalamnya sebagai salah satu faktor internal.

Organisasi tidak lagi hanya dituntut memiliki pekerja dengan kemampuan di atas rata-rata, namun organisasi juga harus memiliki seorang pekerja yang mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat secara penuh dalam bekerja, proaktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2009). Selain itu organisasi juga membutuhkan pekerja yang *engaged* dengan pekerjaannya, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah keterikatan kerja yang dimiliki oleh pekerja dalam peran kerjanya di dalam suatu organisasi (Bakker & Leiter, 2010). Oleh sebab itu, penting bagi sebuah organisasi untuk mengatasi segala permasalahan yang berkaitan dengan *resources* terpenting ini, dan segera mencari alternatif solusi guna meningkatkan efektifitas organisasi.

Pertumbuhan pendekatan psikologi positif mendorong semakin banyak para praktisi dan akademisi tertarik untuk mengadopsi sebuah pendekatan positif dalam

memahami suatu fenomena organisasi. Keterikatan kerja merupakan isu terkini dan studi terbaru yang fokus pada sisi positif sumber daya manusia yang meliputi kekuatan dan kapasitas psikologis seseorang, diukur, dikembangkan, dan diolah secara efektif untuk meningkatkan performa ditempat kerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Schaufeli dan Salanova, (2007) mengartikan keterikatan kerja sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan (*absorption*). Seseorang yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan cenderung menunjukkan performa terbaik, karena mereka menikmati pekerjaan yang dilakukan (Bakker, 2009). Selain itu pekerja dengan keterikatan kerja akan memiliki semangat yang tinggi, antusiasme dalam bekerja, dan mereka seringkali terbenam dengan pekerjaan sehingga cenderung memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi (Xanthopoulou, Bakker, & Fishbach, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) menemukan fakta bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktifitas, 25% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, 37% terhadap penurunan ketidakhadiran, dan 60% pada kualitas kerja. Tingginya keterikatan kerja sangat penting dalam meningkatkan performa dan produktivitas organisasi.

Demikian, kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang masih rendah pada pekerja, antara lain Perrin (2006) menyebutkan Asia

memiliki *engagement* paling rendah dibandingkan dengan Negara-Negara Eropa dan Amerika. Kemudian Attridge (2009) yang melaporkan bahwa hanya 20% karyawan yang dapat dikategorikan sebagai karyawan yang memiliki *engagement* tinggi. Sementara, 80% karyawan lainnya masih belum memberikan usaha terbaik ketika bekerja.

Smulder (Hadi dan Indriyanti, 2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja tinggi diantaranya guru, *entrepreneur*, polisi, dokter, dan perawat dikarenakan profesi tersebut melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Temuan menarik didapatkan dari Lembaga penelitian SMERU (2008) bahwa tingkat rata-rata kehadiran guru Indonesia di kelas masih rendah, terutama di daerah terpencil. Kemudian dalam penelitian Tanudjaja (2013) juga menyatakan bahwa 27 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya pernah tidak bersemangat dalam mengajar, dan 9 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur pernah mengalami *lack of dedication* atau merasa kurangnya dedikasi dalam profesinya sebagai guru.

Berdasarkan pencarian di internet juga ditemukan sebuah artikel dari media Aljazeera yang berjudul “*Educating Indonesia-101 East investigates why Indonesia's education system is one of the worst in the world*”, hanya sekitar separuhnya saja, atau 51 persen guru yang mengajar di Indonesia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat mengajar dengan baik dan profesional (Anjani, 2013). Berita tersebut juga didukung oleh data dari Kemdikbud pada 2012, hasil nilai rata-rata nasional untuk UKA (Uji Kompetensi Awal) hanya sebesar 42,25 dan UKG (Uji Kompetensi Guru) sebesar 45,82, untuk skala 0-100 keduanya

masih dibawah rata-rata dan ditinjau dari jenjang sekolah nilai terendah untuk UKA dan UKG yaitu tingkat sekolah dasar (Susetyawati, 2013). Kompetensi dan kinerja seseorang di tempat kerja erat kaitannya dengan kondisi keterikatan kerja yang seorang pekerja, rendahnya komtensi dan kinerja merupakan indikator keterikatan kerja yang rendah (Bakker, A.B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L., 2012). Berdasarkan data-data tersebut rendahnya kompetensi guru menggambarkan rendahnya keterikatan kerja pada guru di Indonesia terutama jenjang sekolah dasar.

Permasalahan rendahnya keterikatan kerja juga terjadi di salah satu sekolah dasar (SD) Islam Terpadu JB di Yogyakarta. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17, 19 dan 20 Februari 2014 menunjukkan bahwa perilaku keterikatan kerja yang rendah tampak pada beberapa guru yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti perilaku telat masuk kelas ketika waktu sudah menandakan dimulainya jam pelajaran. Ketidaksiplinan ini tidak hanya dilakukan oleh satu guru, namun beberapa guru yang telat masuk hampir 20 menit. Selain itu pada hari kedua observasi ditemukan guru yang mangkir dari tugas mengajar, sehingga kelas kosong. Beberapa kelas sering terlihat sepi di waktu jam pelajaran karena para siswanya yang bermain diluar kelas, hal ini disebabkan oleh guru yang melebihi jam istirahat dan masih berada di kantor.

Rendahnya kinerja guru, tingkat ketidakhadiran guru di kelas, kurangnya semangat dalam mengajar dan rendahnya dedikasi dalam profesi sebagai guru merepresentasikan adanya keterikatan kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas atau profesinya (Schaufeli, Bakker, & Rhenen, 2009). Hal tersebut akan

merugikan organisasi sebagai lembaga pendidikan yang seharusnya memiliki tenaga pengajar yang berkualitas dan kompeten.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SD IT) yang memiliki kurikulum dengan memadukan materi pendidikan agama dan umum, serta sebagian besar menerapkan sistem *fullday school*, akan memberikan dampak terhadap para guru yang memiliki beban pekerjaan lebih daripada sekolah negeri pada umumnya. Oleh sebab itu menjadi sangat penting keterikatan kerja dimiliki oleh tenaga pendidik seperti guru dalam melaksanakan tugas dan profesinya, sehingga menghasilkan generasi yang cerdas dan berkarakter. Secara lebih luas akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan dan dapat menjadi daya saing SD IT (Islam Terpadu) dengan lembaga sekolah dasar negeri dan swasta lainnya.

Faktor-faktor penyebab tingkat keterikatan kerja pada pekerja dapat dijelaskan berdasarkan teori JD-R Model (*Job Demand-Resources Model*) oleh Bakker A. B. & Demerouti E. (2012) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja dibentuk oleh dua faktor utama yaitu tuntutan pekerjaan dan sumberdaya kerja. Tuntutan pekerjaan merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif, dan emosional tertentu dalam memenuhinya. Tuntutan pekerjaan dapat berubah menjadi stres kerja, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burnout* sehingga dapat menurunkan tingkat keterikatan kerja.

Sebaliknya, sumberdaya kerja merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dalam pekerjaan yang berfungsi dalam membantu mencapai tujuan kerja, menurunkan tuntutan kerja yang dikaitkan dengan pengorbanan fisik

maupun psikologis, serta menstimulasi pembelajaran, pertumbuhan, dan pengembangan personal (Bakker, A.B. & Demerouti, E., 2012). Dijelaskan pula bahwa sumberdaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keterikatan kerja bila dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena sumberdaya kerja mampu menahan pengaruh negatif sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan. Menurut penelitian sebelumnya (antara lain Xanthopolou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009; Bakker & Demerouti, 2007) autonomi, dukungan sosial, umpan balik kinerja, keberagaman tugas, dan pengembangan personal merupakan beberapa komponen sumberdaya kerja yang memiliki peran besar dalam lingkup pekerjaan.

Berbagai studi mengenai keterikatan kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, seperti dalam *Journal of Educational Psychology* berjudul “*Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*” oleh Bakker, Demerouti, Hakanen, dan Xanthopolou (2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumberdaya kerja mampu menjadi prediktor terhadap keterikatan kerja ketika menghadapi tuntutan kerja (*job demands*) yang tinggi pada profesi guru.

Seperti halnya Bakker, et al (2007), penelitian mengenai sumberdaya kerja sebagai prediktor keterikatan kerja juga dilakukan oleh peneliti lain, seperti Inoue, Kawakami, Tsuno, Shimasu, Tomioka, dan Nakanishi (2013); serta peneliti Rensburg, Bonzier, dan Boonzier (2013). Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa secara empiris sumberdaya kerja efektif mampu meningkatkan keterikatan kerja.

Namun dalam penelitian terbaru lintas negara yang menguji *Job demands-resources model* terkait pengaruh sumberdaya kerja dan keterikatan kerja yang dilakukan oleh Brough P, Timms C, Siu O, Kalliath T, Driscoll M, dan Sit C (2013) yang membandingkan antara Australia (*Western Country*) dan China (*Asian Country*) dengan jumlah subjek 9404. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja. Pada bagian diskusi dijelaskan bahwa perlu pengkajian lebih dalam terkait model teori barat dalam penerapannya di Negara Asia.

Pentingnya peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja tergantung dari individu sebagai objek yang menerima sumberdaya dari lingkungan (sumberdaya kerja). Individu yang memiliki kesiapan dan sumberdaya pribadi akan merespon faktor-faktor lingkungan secara positif sehingga membentuk perilaku keterikatan kerja. Bakker (2009) menyebutkan faktor penting selain sumberdaya kerja yaitu *personal resources* (sumberdaya personal) untuk menekan beban pekerjaan, kelelahan emosional, dan burnout.

Bakker & Xanthopoulou (2013) secara ringkas menjelaskan sumberdaya personal yaitu perasaan individu akan kemampuannya untuk berhasil dengan mengendalikan dan memberi dampak terhadap lingkungan. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, W. B (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa sumberdaya kerja memiliki korelasi positif dengan sumberdaya personal (efikasi diri, optimisme, dan *organizational based self-esteem*).

Efikasi diri sebagai salah satu aspek sumberdaya personal oleh Bandura (1997) diartikan sebagai keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap

kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali terhadap lingkungan di sekitarnya demi tercapainya hasil tersebut. Keyakinan tersebut menentukan bagaimana seseorang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Feist, 2010). Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) dalam penelitiannya menemukan peran sumberdaya tugas (*task resources*) yang dimiliki pekerja mendorong keyakinan *efficacy* yang dimiliki sehingga mempengaruhi tingkat keterikatan kerja.

Penelitian peran efikasi diri dan keterikatan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, namun efikasi diri masih sebagai variabel prediktor terhadap keterikatan kerja diantaranya Hoigaard, Giske, dan Sundsli (2011) menjadikan efikasi diri sebagai prediktor variabel keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya Federici dan Skaalvik (2011) melakukan penelitian pada 300 kepala sekolah di Norwegia, hasil penelitian menunjukkan efikasi diri kepala sekolah memiliki hubungan positif terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut menjelaskan bahwa bagaimana individu merespon sumberdaya kerja sehingga memiliki dampak perilaku semangat, penuh dedikasi, dan penghayatan dalam peran kerjanya (keterikatan kerja) tergantung efikasi diri yang dimiliki individu. Melihat pentingnya faktor sumberdaya personal (*personal resources*) dalam hubungan antara sumberdaya kerja dan keterikatan kerja, maka penelitian ini tertarik untuk menguji hubungan sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja dengan adanya mediasi efikasi diri sebagai sumberdaya personal (*personal resources*) pada tenaga pendidik (guru), khususnya SD IT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman-Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah ditemukan, maka dengan berfokus pada tiga variabel yaitu sumberdaya kerja, efikasi diri, dan keterikatan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja yang dimediasi oleh efikasi diri pada guru SD IT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman-Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel seperti yang telah diuraikan pada permasalahan maka secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja yang dimediasi oleh efikasi diri pada guru SD IT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis akan memperkaya khasanah dan mengembangkan keilmuan terhadap disiplin ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi (perspektif psikologi positif) dalam kaitannya dengan masalah keterikatan kerja mengenai hubungannya dengan sumberdaya kerja dan efikasi diri.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para kalangan pemerhati sumber daya manusia dalam *setting* organisasi. Khususnya apabila penelitian ini terbukti dapat memberikan kontribusi untuk para praktisi tentang dasar pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai keterikatan kerja. Pada pihak sekolah, hasil penelitian ini memberikan informasi tingkat keterikatan kerja yang dialami oleh para guru sehingga dapat dilakukan kebijakan untuk membentuk keterikatan kerja yang tinggi.

E. Keaslian Penelitian

Pada jurnal-jurnal penelitian sebelumnya telah ditemukan beberapa perbedaan dengan penelitian ini yaitu peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja melalui oleh efikasi diri pada guru SD IT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman-Yogyakarta, adapun jurnal yang menjadi bukti keaslian penelitian adalah:

1. Ada perbedaan tema, salah satu jenis variabel, subjek, dan lokasi penelitian dari jurnal penelitian terdahulu yang mengangkat tema keterikatan kerja yang dilakukan oleh Hadi dan Indrianti (2012) yang berjudul “Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya” dengan tujuan mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat. Subjek penelitian berjumlah 68 perawat dengan menggunakan *probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel modal psikologis dan keterikatan kerja. Penelitian tersebut

menguraikan salah satu kelemahan dalam penelitian karena kurangnya perhatian terhadap anteseden keterikatan kerja yang lain seperti sumberdaya kerja (*job resources*) dan beban kerja (*job demands*).

2. Perbedaan pada variabel bebas yang diangkat oleh peneliti, subjek, dan lokasi penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013) yang berjudul “Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru”. Subjek dalam penelitian yaitu sejumlah 92 orang yang berprofesi guru pada SMP swasta di Surabaya yang berstatus menikah. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara ketiga variabel bebas dengan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung dengan nilai koefisiensi $p=0,000$ ($p<0,05$, $F=0,597$).
3. Terdapat beberapa perbedaan yaitu salah satu variabel, subjek, dan lokasi penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2012) berjudul “Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (*calling*) dengan keterikatan kerja”. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya dengan subjek sebanyak 73 orang berprofesi perawat. Hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan dengan keterikatan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 42,4%.
4. Adanya perbedaan salah satu variabel, lokasi, dan subjek penelitian dengan jurnal internasional yang dilakukan oleh Kanten dan Sadullah (2012) tentang keterikatan kerja dengan judul “*An empirical research on relationship quality of work life and work engagement*”. Penelitian dilakukan di Perusahaan

Murple di Turki dengan subjek sebanyak 180 staf. Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi positif dengan keterikatan kerja.

5. Terdapat perbedaan berdasarkan subjek, salah satu variabel dan fokus penelitian dengan jurnal yang dilakukan oleh Yakin, M. dan Erdil, O. (2012) dengan judul “*Relationship between self-efficacy and work engagement and the effect on job satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants*”. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja, yang hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri dan keterikatan kerja memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Keterikatan kerja dijadikan sebagai variabel prediktor dan mediator. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan keterikatan kerja dijadikan sebagai variabel terikat.
6. Terdapat perbedaan berdasarkan salah satu variabel, tema, subjek, dan lokasi penelitian dengan *British journal of Management and Economic* oleh Adekola (2011) yang berjudul “*Antecedents and Consequences of Work Engagement among Managers and Professionals in Nigeria*”. Fokus penelitian ini menyelidiki beberapa anteseden dan dampak dari keterikatan kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik individu (*workaholic* dan kebutuhan akan prestasi) menjadi anteseden keterikatan kerja, dan keterikatan kerja secara signifikan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan pekerja, serta berkorelasi negatif dengan intensi keluar kerja (*turnover*).
7. Adanya perbedaan subjek, salah satu variabel, dan lokasi penelitian dengan *Journal of Educational and Developmental Psychology Vol. 3* oleh Rigg, Day,

dan Adler (2013) yang berjudul “*Emotional Exhaustion in Graduate Students: The Role of Engagement, Self Efficacy and Social Support*”. Penelitian ini lebih memfokuskan pada kondisi kelelahan pada mahasiswa. Hasil penelitian terbukti bahwa mahasiswa yang memiliki *engaged* dan efikasi diri, akan mengurangi kelelahan emosi yang dimiliki mahasiswa dalam menempuh studi.

Berdasarkan hasil review dan telaah dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang mendasar terkait dengan topik penelitian, variabel, lokasi, serta alat ukur penelitian yang diangkat oleh peneliti. Penelitian yang akan dilakukan memiliki judul “Peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja melalui efikasi diri pada guru SD IT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman-Yogyakarta”. Selain itu perbedaan yang menonjol dengan penelitian sebelumnya juga pada subjek penelitian dan alat ukur yang digunakan oleh peneliti. Untuk itu berdasarkan hasil telaah terhadap penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan dapat dinyatakan asli.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan pada bagian pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengaruh sumberdaya kerja dengan keterikatan kerja yang dimediasi oleh efikasi diri. Semakin tinggi tingkat sumberdaya kerja yang diterima guru SD IT (Islam Terpadu) Kabupaten Sleman-Yogyakarta akan meningkatkan keterikatan kerja melalui efikasi diri yang juga semakin tinggi. Diketahui efek langsung sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 0.383, dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.385. Selain itu didapat juga besarnya sumbangan efektif sumberdaya kerja terhadap efikasi diri sebesar 57.8%, dan efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 69.8% terhadap keterikatan kerja. Sedangkan pengaruh total sebesar 0.768 (76.8%) yang memiliki makna bahwa sumberdaya kerja dan efikasi diri berperan besar terhadap peningkatan keterikatan kerja

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada:

1. Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar (IT) Islam Terpadu

Bagi pihak sekolah sebagai lembaga pendidikan, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa sumberdaya kerja mampu meningkatkan keterikatan kerja melalui efikasi diri. Oleh karena itu pihak sekolah hendaknya perlu mempertimbangkan dan memfasilitasi para guru agar selalu memiliki sumberdaya kerja yang terus memadai sehingga efikasi diri meningkat dan berdampak pada tingginya keterikatan kerja guru. Misalnya memberikan perhatian intensif terkait autonomi pada semua guru, program pentingnya peduli sesama guru sebagai bentuk dukungan sosial, dan selalu memperhatikan umpan balik kinerja yang dibutuhkan oleh setiap guru.

2. Guru atau pendidik di Sekolah Dasar (IT) Islam Terpadu

Bagi guru Sekolah Dasar Islam Terpadu diharapkan selalu memberikan dan memperhatikan iklim kerja positif seperti dukungan sosial terhadap sesama rekan guru serta memberikan umpan balik yang tepat, sehingga pada akhirnya memberikan dampak terhadap keterikatan kerja yang semakin tinggi dengan adanya semangat bekerja, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan. Selain itu diharapkan para guru untuk selalu meningkatkan efikasi diri yang dimiliki misalnya dengan selalu mencoba hal baru yang belum pernah dilakukan seperti metode

pembelajaran baru, selalu mengikuti berbagai pelatihan yang diberikan sekolah.

3. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian atau berminat untuk mengkaji tema keterikatan kerja. Penelitian ini yang hanya dilakukan di jenjang sekolah dasar, maka dapat melakukan penelitian ulang di jenjang yang lain seperti SMP atau SMA. Selain itu lebih baik pula jika melakukan perluasan lagi dalam mengkaji keterikatan kerja dengan mempertimbangkan faktor sumberdaya personal selain efikasi diri seperti modal psikologis atau harga diri sebagai prediktor keterikatan kerja.

Peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji faktor sumberdaya kerja lain yang masih jarang atau belum diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja atau variabel lain yang masih relevan. Selain itu dapat juga menggunakan metode lainnya seperti metode kualitatif atau metode eksperime

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2011). Antecedents and Consequences of Work Engagement among Managers and Professionals in Nigeria. *British Journal of management & Economics*, 1(2), 83-99.
- Alwisol. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Anjani, K. (2013). 101 East investigates why Indonesia's education system is one of the worst in the world. *Aljazeera*. Diperoleh tanggal 21 Maret 2014, dari <http://www.aljazeera.com/programmes/101east/2013/02/201321965257154992.html>.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Attridge, M. (2009). Employee work engagement: Best practices for employers. *Reserch works*,1(2), 1-12.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Nurke & C. L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization*. Oxon UK: Routledge.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial psychology*, 22, 309-328
- Bakker A.B. & Demerouti E. (2008). Towards a model of work engagement. *Journal Career Development International*, 13(3), 209-223. Doi 10.1108/13620430810870576.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2012). *Job demands-resources theory*. Chichester: Wiley-Blackwell.

- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of vocational behavior, 80*, 555-564.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Hakanen J.J., & Xanthopolou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 09 (2)*, 274-284. Doi: 10.1037/022-0663.99.2.274.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2003). *Psikologi Sosial (Ed 10) jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Baron, R. M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182
- Brauchili, R., Schaufeli, W.B., Jenny, G.J., Fullemann, D. & Bauer, G.F. (2013). Disentangling stability and change in job resources, job demands, and employee well-being-A three-wave study on the Job-Demands Resources model. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 117-129.
- Breaugh, J.A. (1999). Further investigation of the work autonomy scales:two studies. *Journal of Business and Psychology, 13 (3)*, 357-373.
- Brough, P., Timms, C., Siu, O., Kalliath, T., Driscoll, M., & Sit, C. (2013). Validation of the Job Demands-Resources model in cross-national samples: Cross-sectional and longitudinal predictions of psychological strain and work engagement. *Human Relation, 66 (10)*, 1312-1335. DOI: 10.1177/0018726712472915.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Federici, R.A., & Skaalvik, E.M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: assessing a Norwegian Principal self-efficacy scale. *Social Psychology Education, 14*, 575-600.
- Feist, J. & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian (Ed 7)*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, C. & Indrianti, R. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (22), 110-115.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-87.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. & Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-43.
- Hoigard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2011). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of teacher Education*, 1, 1-11. Doi: 10.1080/02619786.2011.633993.
- Hsieh, C.W. (2012). Burnout among public service workers: the role of emotional labor requirements and job resources. *Review of Public Personal Administration*, 20 (10), 1-24. Doi: 10.1177/0734371X12460554.
- Inou, A., Kawakami, N., Tsuno K., Shimasu A., Tomioka K., & Nakanishi M. (2013). Job demands, job resources, and work engagement of Japanese employees: A perspective cohort study. *Occupational Environment Health*, 86, 441-449. doi: 10.1007/s00420-012-0777-1.
- Judge, T.A., Van Vianen, A.E.M. & De Pater, I. (2004). Emotional stability, coreself-evaluations, and job outcomes: a review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-46.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A. & Locke, E.A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology* . 90, 257-68

- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 45, 692-724.
- Kreitner, R, & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Ed 10)*. Yogyakarta: Andi
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizationa Psychology*, 1, 3-30.
- Macey, W.H., Schneider, BV., Barbera, K., & Young, S.A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. London, England: Blackwell.
- Neuman, W.L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches (6th)*. Boston: Pearson.
- Oliver, A.L, & Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational oil company. *Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49-56.
- Puspita, M.D., (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1 (1).
- Rensburg, Y. J., Bonzaier, B., & Boonzaier, M. (2013). The job demands-resources model of work engagement in South African call centres. *Journal of Human Resources Management*, 11(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.484>.
- Rigg, J., Day, J., & Adler., H.(2013). Emotional Exhaustion in Graduate Students: The Role of Engagement, Self Efficacy and Social Support. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3, 138-152.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior (15th)*. New York: Person
- Sabine, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Rngagement: The Moderating Role of Job

- Stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97 (4), 842-853. Doi: 10.1037/a0028291
- Saks, A. M. (2006). Antecedent and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test manual*. Utrecht: Department of Psychology Utrecht University diunduh dari www.schaufeli.com
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. F. (2009). How changes in job demands and work resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W.B. and Salanova, M. (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 5, 135-177.
- Schwarzer, R. & Renner, B. (1995). Health-specific self-efficacy scales. *Gesundheitspsychologie*. Diunduh dari <http://www.RalfSchwarzer.de>
- Spoor, E., Jonge, J., & Hamers, J. (2010). Design of the Direct-project: interventions to increase job resources and recovery opportunities to improve job-related health, well-being, and performance outcomes in nursing homes. *BMC Public Health*, 10. [url:http://creativecommons.org/licenses/by/2.0](http://creativecommons.org/licenses/by/2.0).
- Suseno, M., N. (2012). *Statistika teori dan aplikasi untuk penelitian ilmu sosial dan humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff
- SMERU Reserch Institute. (2008). *Taacher absenteeism and remote area allowance Baseline survey*. Jakarta : SMERU

- Susetyawati, S., E. (2013). Hasil UKA dan UKG, Kompetensi Guru Lebih Buruk Dari Laporan Aljazeera. Berita dan Opini Edukasi. Diunduh pada 24 Maret 2013, dari <http://www.srie.org/2013/02/hasil-uka-dan-ukg-kompetensi-guru-lebih.html>.
- Taniredja, T. & Mustafidah, H. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2 (1).
- Taylor, S.E. (2006). *Health Psychology (Edisi 6th)*. New York: McGraw-Hill.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers daily work engagement?. *Journal The Leadership Quartely*, 22, 121-131.
- Tooren, M., Jonge, J.D., Vlerick, P. Daniels, Kevin. & Ven, V. (2011). Job resources and matching active coping styles as moderators of the longitudinal relation between job demands and job strain. *Int.J. Behavior Med.*, 18, 373-383.
- Perrin, T. (2006). Ten steps to creating an engaged workforce: key European finding. *Tower perrin global workforce survey 2005 [white paper]*. Stamford.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-14. Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial return: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fishbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74-84. Doi: 10.1027/1866-5888/a000085.
- Yakin, M. & Erdil, O. (2012). Relationship between self efficacy and work engagement and the effect on job satisfaction: *A Survey on Certified Public Accountants. Journal Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.



LAMPIRAN
(ALAT UKUR)

SKALA PENELITIAN

SKALA BAGIAN 1 (KETERIKATAN KERJA)

Petunjuk :

Silahkan beri tanda centang [✓] pada pilihan jawaban sesuai apa yang Bapak/Ibu alami atau rasakan. Pilihlah [SS] jika sangat setuju, [S] jika setuju, [TS] jika tidak setuju, [STS] jika sangat tidak setuju.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh				
2.	Saya tetap bekerja meskipun banyak hal yang kurang mendukung				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan kurang bernilai penting				
4.	Saya bangga dengan pekerjaan saya				
5.	Saya berkonsentrasi penuh dalam bekerja				
6.	Saya malas membahas pekerjaan di luar jam kerja				
7.	Ketika bekerja saya merasa bersemangat				
8.	Saya berusaha mencari jalan keluar ketika ada kesulitan pekerjaan				
9.	Saya malas menyelesaikan pekerjaan yang banyak menyita waktu				
10.	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap profesi guru				
11.	Saya mampu bekerja secara intensif				
12.	Saya kurang percaya diri berprofesi sebagai guru				
13.	Ketika mengajar waktu terasa begitu lama				
14.	Guru merupakan pekerjaan yang kurang menarik bagi saya				
15.	Saya mudah menyerah ketika ada kesulitan pekerjaan				
16.	Saya siap mengerjakan tugas dalam waktu lama				
17.	Saya merasa guru merupakan profesi yang penting				
18.	Saya mengerjakan tugas dengan seadanya saja				
19.	Saya lebih senang profesi lain daripada menjadi guru				

20.	Saya dapat menikmati pekerjaan sebagai guru				
21.	Saya ingin segera meninggalkan pekerjaan ketika waktu istirahat tiba				
22.	Saya kurang mencurahkan seluruh energi saat bekerja				
23.	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang memiliki beban kerja tinggi				
24.	Dengan menjadi guru hidup saya menjadi lebih bermakna				
25.	Saya hanya berminat dengan profesi guru				
26.	Saya merasa sulit memisahkan diri dengan pekerjaan				
27.	Saya meninggalkan tugas yang sulit lalu beralih pada tugas lain yang lebih mudah				
28.	Saya merasa terinspirasi dengan pekerjaan yang saya lakukan				
29.	Saya kurang nyaman melakukan pekerjaan sebagai guru				
30.	Saya kurang antusias mengerjakan tugas yang sulit				
31.	Karena tidak ada pilihan lain saya memilih profesi guru				
32.	Saya merasa tertantang dengan profesi sebagai guru				
33.	Waktu berlalu begitu cepat ketika saya bekerja				



SKALA BAGIAN 2 (SUMBERDAYA KERJA)

Petunjuk :

Silahkan beri tanda centang [✓] pada pilihan jawapan sesuai apa yang Bapak/Ibu alami atau rasakan. Pilihlah [SS] jika sangat setuju, [S] jika setuju, [TS] jika tidak setuju, [STS] jika sangat tidak setuju.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki wewenang mengatur kapan mengerjakan tugas				
2.	Saya memiliki kebebasan untuk mengevaluasi pekerjaan sendiri				
3.	Saya terbuka terhadap masukan dari rekan kerja mengenai hasil pekerjaan				
4.	Masukan dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik				
5.	Rekan kerja menyemangati saya dalam bekerja				
6.	Perhatian dari atasan membuat saya lebih nyaman bekerja				
7.	Saya dapat meminta informasi terkait pekerjaan saat membutuhkan				
8.	Saya tidak memerlukan persetujuan orang lain dalam memulai suatu tugas pekerjaan				
9.	Saya lebih senang menyelesaikan tugas tanpa adanya penilaian dari rekan kerja				
10.	Saya sulit mencari informasi terkait tugas pekerjaan				
11.	Atasan tidak memberikan arahan untuk melakukan pekerjaan yang baik				
12.	Saya tertarik menerima masukan dari rekan kerja mengenai hasil kerja				
13.	Atasan tidak terlalu memperdulikan hasil kerja saya				
14.	Saya bebas menentukan strategi penyelesaian pekerjaan				
15.	Saya tidak dilibatkan dalam penilain hasil kinerja guru				
16.	Saya dapat meminta arahan dari rekan kerja				
17.	Masukan dari rekan kerja mengganggu saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				

18.	Saya sulit mencari bantuan ketika sedang kesulitan				
19.	Saya bebas berkreatifitas dalam bekerja				
20.	Saya tidak mendapat masukan dari atasan terhadap hasil kerja				
21.	Sekolah menyediakan perangkat pembelajaran yang saya butuhkan				
22.	Saya diberikan hak dalam menentukan kualitas pekerjaan				
23.	Saya malas bekerja karena tidak ada dukungan dari rekan kerja				
24.	Saya bosan ketika bekerja menggunakan metode yang tidak sesuai harapan				
25.	Rekan kerja bersikap kurang peduli ketika melihat saya membutuhkan bantuan tenaga mereka				
26.	Atasan kurang memahami kebutuhan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
27.	Saya tidak diberikan wewenang untuk melakukan evaluasi hasil kerja				
28.	Saya kurang bebas menentukan metode yang digunakan dalam bekerja				
29.	Saya dapat meminjam peralatan pekerjaan yang saya butuhkan kepada rekan kerja				

SKALA BAGIAN 3 (EFIKASI DIRI)

Petunjuk :

Silahkan beri tanda centang [✓] pada pilihan jawaban sesuai apa yang Bapak/Ibu alami atau rasakan. Pilihlah [SS] jika sangat setuju, [S] jika setuju, [TS] jika tidak setuju, [STS] jika sangat tidak setuju.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat mengandalkan kemampuan saya sesulit apapun pekerjaannya				
2.	Saya menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang				
3.	Saya punya banyak ide dalam menyelesaikan masalah pekerjaan				
4.	Saya cukup puas dengan kemampuan saya saat ini				
5.	Saya yakin betapa sulitnya pekerjaan, akan dapat saya selesaikan				
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sulit sesuai batas kemampuan				
7.	Rasanya sulit menyelesaikan beberapa pekerjaan hanya dengan kemampuan yang saya miliki				
8.	Saya merupakan orang yang tekun dalam bekerja				
9.	Saya ragu untuk mencoba mengerjakan pekerjaan sulit				
10.	Saya memiliki ketrampilan cukup untuk menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan				
11.	Rasanya berat menyelesaikan pekerjaan yang terlalu sulit				
12.	Saya memiliki prinsip pantang menyerah dalam bekerja				
13.	Saya kurang puas dengan kemampuan saya dalam beberapa tugas				
14.	Saya terbiasa melakukan pekerjaan dengan maksimal				
15.	Saya percaya dapat mengatasi segala gangguan yang menghambat pekerjaan				
16.	Saya ragu dapat menyelesaikan berbagai macam tugas pekerjaan				
17.	Saya malas mencoba menyelesaikan pekerjaan yang berat				

18.	Saya berusaha menguasai ketrampilan-ketrampilan baru dalam pekerjaan				
19.	Saya mudah lelah menanggung beban pekerjaan berat				
20.	Saya tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki beban tinggi				
21.	Saya merasa memiliki sedikit kecakapan dalam beberapa pekerjaan				
22.	Saya ragu dapat mencapai hasil kerja seperti yang diharapkan				
23.	Saya kurang tertarik menyelesaikan pekerjaan yang berat				
24.	Saya termasuk orang yang tahan banting dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan				
25.	Saya menolak untuk melaksanakan tugas yang sulit				
26.	Ketrampilan yang saya miliki berguna diberbagai bidang tugas				
27.	Saya merasa putus asa ketika apa yang telah direncanakan gagal saya lakukan				
28.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan				
29.	Keberhasilan saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dapat terulang pada tugas lainnya				
30.	Rasanya ingin menyerah ketika menghadapi pekerjaan sulit				
31.	Saya berani mencoba tugas yang sulit dan jarang saya lakukan				
32.	Saya malas mengikuti pelatihan guru untuk meningkatkan kompetensi				



(HASIL RELIABILITAS ALAT UKUR)

1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sakala Keterikatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	98.13	193.769	.464	.948
s2	98.32	191.851	.591	.947
s3	98.25	194.592	.456	.948
s5	98.39	191.642	.685	.946
s6	98.63	189.635	.599	.947
s7	98.42	190.390	.656	.946
s8	98.34	190.684	.639	.947
s9	98.46	192.252	.675	.946
s10	98.44	188.735	.673	.946
s11	98.30	190.411	.657	.946
s12	98.52	192.225	.620	.947
s13	98.51	193.368	.509	.948
s14	98.23	189.034	.668	.946
s15	98.28	194.862	.434	.948
s16	98.79	191.626	.526	.948
s17	98.21	188.398	.594	.947
s18	98.44	192.735	.623	.947
s20	98.34	187.856	.707	.946
s21	98.75	196.306	.396	.948
s22	98.54	191.395	.656	.946
s23	98.66	190.570	.639	.947

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items		
s24	98.25	187.506	.714	.946
s25	99.11	192.673	.490	.948
s26	98.94	195.282	.400	.949
s27	98.75	197.249	.342	.949
s28	98.45	192.937	.596	.947
s29	98.18	193.152	.599	.947
s30	98.49	191.625	.682	.946
s31	98.34	192.770	.530	.947
s32	98.37	192.464	.618	.947
s33	98.24	190.242	.647	.946
s34	98.44	193.364	.523	.948
s36	98.62	189.725	.709	.946

2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Sumberdaya Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	84.54	94.455	.362	.923
s2	84.59	92.246	.576	.920
s3	84.27	94.085	.365	.923

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items			
s5	84.39	92.733	.595	.920
s6	84.40	92.041	.644	.919
s7	84.44	92.047	.619	.920
s8	85.07	94.067	.334	.924
s9	84.60	91.722	.489	.922
s10	84.41	92.594	.602	.920
s12	84.31	94.393	.409	.922
s13	84.49	92.022	.552	.920
s14	84.50	90.370	.657	.919
s15	84.59	92.391	.477	.922
s16	84.44	91.439	.646	.919
s17	84.30	91.141	.653	.919
s18	84.39	92.037	.508	.921
s19	84.36	92.465	.479	.922
s20	84.54	92.397	.521	.921
s21	84.50	93.761	.453	.922
s22	84.57	93.698	.476	.922
s23	84.41	91.522	.546	.921
s24	84.76	92.998	.400	.923
s26	84.64	94.146	.433	.922
s27	84.50	92.775	.546	.921
s28	84.37	91.251	.634	.919
s29	84.34	91.852	.682	.919
s30	84.57	93.756	.446	.922
s31	84.30	92.097	.593	.920
s32	84.40	92.214	.568	.920

3. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	93.24	169.201	.538	.942
s2	93.14	167.458	.595	.941
s3	93.31	165.697	.660	.941
s4	93.59	171.000	.311	.944
s5	93.20	167.090	.592	.941
s6	93.24	165.404	.604	.941
s7	93.53	165.673	.538	.942
s8	93.20	169.872	.482	.942
s9	93.29	166.903	.629	.941
s10	93.39	166.037	.623	.941
s11	93.34	168.142	.489	.942
s12	93.13	163.505	.709	.940
s13	93.74	168.745	.420	.943
s14	93.46	172.687	.265	.944
s15	93.21	167.446	.603	.941
s16	93.27	166.693	.680	.941
s17	93.14	166.443	.713	.940
s18	93.13	168.490	.566	.942
s19	93.36	166.088	.596	.941
s20	93.34	166.142	.687	.940
s21	93.71	168.990	.445	.943
s22	93.29	164.236	.768	.940

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items				
s24	93.36	170.610	.388	.943	
s25	93.29	171.019	.430	.943	
s26	93.26	164.397	.730	.940	
s27	93.23	165.309	.635	.941	
s28	93.13	169.998	.542	.942	
s29	93.27	168.635	.531	.942	
s30	93.24	164.911	.688	.940	
s32	92.87	167.157	.601	.941	
s33	93.21	167.678	.567	.941	
s34	93.37	167.802	.482	.942	
s35	93.37	167.338	.574	.941	



(HASIL ANALISIS DATA)

1. Hasil Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Kerja	71	73	125	100.58	13.428
Efikasi Diri	71	59	119	90.66	10.333
Sumberdaya Kerja	71	57	106	84.61	9.942
Valid N (listwise)	71				

Statistics

	Keterikatan Kerja	Efikasi Diri	Sumberdaya Kerja
N Valid	71	71	71
Missing	0	0	0
Mean	100.58	90.66	84.61
Median	103.00	92.00	86.00
Mode	97 ^a	92	86
Sum	7141	6437	6007

Keterikatan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 73	1	1.4	1.4	1.4
74	3	4.2	4.2	5.6
76	1	1.4	1.4	7.0
79	1	1.4	1.4	8.5
82	1	1.4	1.4	9.9
83	1	1.4	1.4	11.3
84	2	2.8	2.8	14.1
85	1	1.4	1.4	15.5
86	1	1.4	1.4	16.9

Statistics

		Keterikatan Kerja	Efikasi Diri	Sumberdaya Kerja
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		100.58	90.66	84.61
Median		103.00	92.00	86.00
Mode		97 ^a	92	86
Sum		7141	6437	6007

87	3	4.2	4.2	21.1
88	1	1.4	1.4	22.5
89	1	1.4	1.4	23.9
90	1	1.4	1.4	25.4
92	2	2.8	2.8	28.2
94	1	1.4	1.4	29.6
95	1	1.4	1.4	31.0
96	1	1.4	1.4	32.4
97	4	5.6	5.6	38.0
98	3	4.2	4.2	42.3
99	3	4.2	4.2	46.5
101	1	1.4	1.4	47.9
102	1	1.4	1.4	49.3
103	3	4.2	4.2	53.5
104	4	5.6	5.6	59.2
106	4	5.6	5.6	64.8
107	1	1.4	1.4	66.2
108	2	2.8	2.8	69.0
109	3	4.2	4.2	73.2
110	3	4.2	4.2	77.5
111	2	2.8	2.8	80.3
112	1	1.4	1.4	81.7
113	1	1.4	1.4	83.1

Statistics

		Keterikatan Kerja	Efikasi Diri	Sumberdaya Kerja	
N	Valid	71	71	71	
	Missing	0	0	0	
Mean		100.58	90.66	84.61	
Median		103.00	92.00	86.00	
Mode		97 ^a	92	86	
Sum		7141	6437	6007	
	114	2	2.8	2.8	85.9
	115	1	1.4	1.4	87.3
	116	2	2.8	2.8	90.1
	119	1	1.4	1.4	91.5
	120	1	1.4	1.4	93.0
	122	1	1.4	1.4	94.4
	123	2	2.8	2.8	97.2
	125	2	2.8	2.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	



Sumberdaya Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 57	1	1.4	1.4	1.4
61	1	1.4	1.4	2.8
62	1	1.4	1.4	4.2
63	1	1.4	1.4	5.6
69	1	1.4	1.4	7.0
70	2	2.8	2.8	9.9
71	1	1.4	1.4	11.3
74	1	1.4	1.4	12.7
75	1	1.4	1.4	14.1
76	1	1.4	1.4	15.5
77	1	1.4	1.4	16.9
78	3	4.2	4.2	21.1
79	3	4.2	4.2	25.4
80	4	5.6	5.6	31.0
81	1	1.4	1.4	32.4
82	1	1.4	1.4	33.8
83	4	5.6	5.6	39.4
84	2	2.8	2.8	42.3
85	5	7.0	7.0	49.3
86	9	12.7	12.7	62.0
87	3	4.2	4.2	66.2
88	3	4.2	4.2	70.4
89	1	1.4	1.4	71.8
90	3	4.2	4.2	76.1
91	2	2.8	2.8	78.9
92	1	1.4	1.4	80.3
93	4	5.6	5.6	85.9
95	1	1.4	1.4	87.3

96	2	2.8	2.8	90.1
98	3	4.2	4.2	94.4
103	1	1.4	1.4	95.8
104	1	1.4	1.4	97.2
105	1	1.4	1.4	98.6
106	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Efikasi Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 59	1	1.4	1.4	1.4
70	2	2.8	2.8	4.2
71	1	1.4	1.4	5.6
73	1	1.4	1.4	7.0
76	1	1.4	1.4	8.5
78	2	2.8	2.8	11.3
80	3	4.2	4.2	15.5
82	2	2.8	2.8	18.3
84	4	5.6	5.6	23.9
85	3	4.2	4.2	28.2
86	1	1.4	1.4	29.6
87	2	2.8	2.8	32.4
88	3	4.2	4.2	36.6
89	3	4.2	4.2	40.8
90	2	2.8	2.8	43.7
91	1	1.4	1.4	45.1
92	6	8.5	8.5	53.5
93	5	7.0	7.0	60.6
94	5	7.0	7.0	67.6

95	5	7.0	7.0	74.6
96	2	2.8	2.8	77.5
97	3	4.2	4.2	81.7
98	1	1.4	1.4	83.1
99	4	5.6	5.6	88.7
100	1	1.4	1.4	90.1
101	1	1.4	1.4	91.5
102	1	1.4	1.4	93.0
107	1	1.4	1.4	94.4
108	1	1.4	1.4	95.8
112	1	1.4	1.4	97.2
117	1	1.4	1.4	98.6
119	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

2. Hasil Analisis Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterikatan Kerja	.079	71	.200*	.975	71	.159
Sumberdaya Kerja	.098	71	.089	.970	71	.091
Efikasi Diri	.101	71	.071	.967	71	.056

a. Lilliefors Significance Correction

3. Hasil Analisis Uji Linieritas

a. Keterikatan Kerja (Y) – Efikasi diri (Med)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan Kerja * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	10601.924	31	341.998	6.605	.000
		Linearity	8031.874	1	8031.874	155.117	.000
		Deviation from Linearity	2570.050	30	85.668	1.654	.070
	Within Groups		2019.400	39	51.779		
Total			12621.324	70			

b. Keterikatan Kerja (Y) – Sumberdaya Kerja (X)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan Kerja * Sumberdaya Kerja	Between Groups	(Combined)	10204.902	33	309.239	4.735	.000
		Linearity	7449.166	1	7449.166	114.061	.000
		Deviation from Linearity	2755.735	32	86.117	1.319	.208
	Within Groups		2416.422	37	65.309		
Total			12621.324	70			

c. Sumberdaya kerja (X) – Efikasi Diri

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efikasi Diri * Sumberdaya Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	6475.415	33	196.225	7.271	.000
		Deviation from Linearity	4317.424	1	4317.424	159.989	.000
		Within Groups	2157.991	32	67.437	2.499	.004
		Total	998.472	37	26.986		
			7473.887	70			

4. Hasil Analisis Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi Antar Variabel

- 1) Sumberdaya Kerja (X) - Keterikatan kerja (Y)

Correlations

		Keterikatan Kerja	Sumberdaya Kerja
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	71	71
Sumberdaya Kerja	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2) Sumberdaya kerja (X) – Efikasi diri (Med)

Correlations

		Efikasi Diri	Sumberdaya Kerja
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	71	71
Sumberdaya Kerja	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3) Efikasi Diri (Med) – Keterikatan Kerja (Y)

Correlations

		Keterikatan Kerja	Efikasi Diri
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	71	71
Efikasi Diri	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2. Analisis Jalur

Persamaan Regresi 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.572	6.764

a. Predictors: (Constant), Sumberdaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.829	6.926		3.440	.001
	Sumberdaya Kerja	.790	.081	.760	9.715	.000

a. Dependent Variable: Efikasi Diri

Persamaan Regresi 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.690	7.481

a. Predictors: (Constant), Sumberdaya Kerja, Efikasi Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.888	8.292		-.348	.729
	Efikasi Diri	.658	.133	.506	4.941	.000
	Sumberdaya Kerja	.518	.138	.383	3.742	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

3. Analisis Tambahan

a. Uji Korelasi Parsial

Correlations

Control Variables			Keterikatan Kerja	Sumberdaya Kerja
Efikasi Diri	Keterikatan Kerja	Correlation	1.000	.413
		Significance (1-tailed)	.	.000
		df	0	68
Sumberdaya Kerja	Sumberdaya Kerja	Correlation	.413	1.000
		Significance (1-tailed)	.000	.
		df	68	0

b. Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.798 ^a	.636	.631	8.156	.636	120.755	1	69	.000
2	.836 ^b	.698	.690	7.481	.062	14.003	1	68	.000

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Sumberdaya Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.592	8.607		.766	.446			
Efikasi Diri	1.037	.094	.798	10.989	.000	.798	.798	.798
2 (Constant)	-2.888	8.292		-.348	.729			
Efikasi Diri	.658	.133	.506	4.941	.000	.798	.514	.329
Sumberdaya a Kerja	.518	.138	.383	3.742	.000	.768	.413	.249

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja