



Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X

Ayuni Arum Magdalena¹, Rizky Putra Santosa²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Received: 3 November 2024

Revised: 13 November 2024

Accepted: 30 November 2024

This research aims to determine the relationship between self-efficacy and work engagement in employees of the District X Education and Culture Service. This research conducted research using quantitative methods with an associative approach. The research subjects were 72 employees of the District X Education and Culture Service. The research instruments used in this research were the self-efficacy and work engagement scales. This research uses product moment correlation for data analysis. The results of this research show a coefficient value of 0.612 with a significance value of 0.001 ($p < 0.05$). This shows that there is a strong relationship between self-efficacy and work engagement. The higher the employee's self-efficacy, the higher the level of work engagement possessed by the employees of the X District Education and Culture Service

Keywords: *Self Efficacy, Work Engagement, Employees*

(*) Corresponding Author:

ayuni.20043@mhs.unesa.ac.id, psi.erputra@gmail.com

How to Cite: Magdalena, A., & Santosa, R. (2025). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.A), 66-75. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9998>

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah sekelompok individu yang telah terpilih melalui seleksi untuk menjalankan fungsi pemerintahan dalam melayani masyarakat, selanjutnya disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut pendapat dari Werther & Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja pada suatu posisi atau orang yang mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tupoksinya pada suatu organisasi tertentu.

Keterikatan kerja merupakan salah satu bentuk keterlibatan yang mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan (Saks, 2006). Dampak buruk apabila rendahnya keterikatan kerja pada instansi adalah kurangnya kualitas dan reputasi. Sedangkan, keterikatan kerja yang tinggi dapat memaksimalkan pekerjaan pegawai sehingga berfungsi dengan baik untuk memajukan instansi di masa depan. Pegawai yang bertugas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X merasa bahwa dirinya antusias dan semangat yang tinggi dalam pekerjaan dan aktivitas setiap harinya.

Melalui adanya keterikatan kerja pegawai bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan oleh instansi, selain itu keyakinan diri juga menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan bagi suatu instansi. Keyakinan diri inilah yang mendorong rasa semangat pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab X untuk menyelesaikan tugasnya meskipun tugas yang diemban mengalami kesulitan. Dengan demikian dampak keterikatan kerja dan *self efficacy* menggambarkan hubungan antara keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi dalam sehari-hari. Berdasarkan hasil survey (Gallup, 2013) telah dilakukan penelitian *work engagement* di 94 negara. Melalui hasil penelitian tersebut, negara Indonesia hanya memiliki persentase

8% karyawan berada dalam kategori "*engaged*" atau memiliki keterikatan, sementara 77% karyawan di Indonesia berada dalam kategori "*not engaged*" atau tidak memiliki keterikatan dalam pekerjaannya. Sisanya, 15%, *actively disengaged* atau melepaskan diri secara aktif dalam pekerjaan yang diembannya.

Menurut Bakker & Leiter (2010) terdapat tiga aspek pada keterikatan kerja yaitu aspek *vigor*, aspek *absorption*, aspek *dedication*. Aspek *vigor* adalah keadaan individu yang penuh dengan level energi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan studi pendahuluan Hal ini ditandai dengan pegawai mengikuti pelatihan pengembangan diri, *workshop*, dan pameran sesuai dengan surat tugas yang diberikan. Melalui agenda yang telah disepakati oleh pimpinan, pegawai mengerti tugas, pokok, dan fungsi (tupoksi) serta memahami tugas pekerjaan yang tentunya membuat pegawai tersebut merasa bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala dinas. Selain itu, pegawai juga bersemangat saat menggali informasi mengenai tugas yang sebelumnya belum pernah mereka kerjakan. Fenomena yang dijelaskan tersebut termasuk ke dalam aspek *vigor* dalam keterikatan kerja.

Aspek *dedication* adalah keadaan individu yang memiliki perasaan ingin terlibat dalam suatu pekerjaan dengan rasa yang sangat tinggi seperti antusiasme dan keterikatan kerja. Melalui hasil wawancara dengan kasubbag mengemukakan bahwa tidak semua pegawai merasa ingin terlibat dalam tugas yang diberikan. Contohnya yaitu, ketika pimpinan memberikan tugas sesuai dengan tupoksinya, pegawai ingin terlibat ketika itu merupakan pekerjaannya. Fenomena tersebut termasuk ke dalam aspek *dedication* dalam keterikatan kerja.

Aspek *absorption* adalah ketika seseorang fokus pada tugas yang dikerjakan. Hasil wawancara ditemukan bahwa pegawai berkonsentrasi penuh ketika menikmati pekerjaannya sehingga tidak terasa waktu berlalu begitu cepat sehingga individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya. Hal tersebut ditandai dengan adanya *deadline* pengumpulan pekerjaan dan waktu pemberian tugas yang singkat, pegawai dituntut untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dinas terdapat contoh yang berkaitan dengan *deadline* tugas, seperti target kerja di bulan juli pegawai segera menuntaskan sistem PPDB untuk masyarakat yang mendaftarkan putra putrinya ke jenjang sekolah lebih lanjut. Oleh karena itu, pegawai dinas secara tidak langsung melaksanakan lembur kerja karena mempersiapkan hal tersebut tidak cukup dalam waktu jam kerja saja sehingga membutuhkan waktu diluar jam kerja dalam penyelesaian tugasnya. Fenomena tersebut termasuk ke dalam aspek *absorption* dalam keterikatan kerja.

Dalam hal ini untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai perlu adanya faktor seperti keyakinan diri untuk mendorong semangat dan percaya diri pegawai supaya yakin bahwasannya mereka dapat menyelesaikan tugas yang diembannya dilaksanakan dengan maksimal. Menurut penelitian dari Bakker & Demerouti, (2008) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yakni *job demand resources*, *personal resources*, dan *job resources*. *Personal resources* merupakan sifat positif yang dimiliki oleh seorang pegawai, salah satunya adalah *self efficacy*. Hal ini selaras dengan penelitian dari (Ramadhany & Mulyana, 2021) yang mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan yaitu, *adaptability*, *achievement orientation*, *attraction to the work*, *self efficacy*, *emotional maturity*, *positive disposition*. *Self efficacy* menjadi pokok pembahasan yang berkaitan dengan keterikatan kerja.

Menurut Bandura (1997), *self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan menyelesaikan tugas dengan aspek *level*, *generality*, dan *strength*. Selaras dengan penelitian yang ditemukan oleh (Hariyadi, 2019) ditemukan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *self efficacy*. Aspek *level* merupakan tingkat kesulitan tugas yang individu yakinkan bahwa individu tersebut dapat menyelesaikannya. Aspek *generality* merupakan sejauh mana keyakinan seseorang dalam kemampuannya meluas ke berbagai situasi. Sebagai seorang pegawai percaya bahwa kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi dapat dengan mudah diterapkan untuk

menguasai aplikasi baru untuk menunjang kinerjanya. Hasil wawancara yang dilakukan oleh pegawai menunjukkan adanya perubahan sistem pelayanan yang semula dilaksanakan secara offline kini berubah menjadi online, contoh yang terjadi pada dinas tersebut adalah pelayanan mutasi siswa. Meskipun terdapat pegawai dengan usia dewasa madya cenderung mengalami kesulitan dalam pengoperasian pelayanan online untuk meningkatkan kinerjanya, namun hal tersebut bukan membuat hambatan bagi dinas hal ini disebabkan karena dalam suatu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) terdapat unit-unit. Dalam suatu unit tidak hanya orang itu saja yang mengerjakan, namun ada yang membantu untuk mengarahkan dalam pelayanan yang bersifat online. Dalam hal ini pegawai merasa lebih mudah penanganan pelayanan mutasi siswa dilaksanakan secara online karena lebih mempersingkat waktu untuk penyelesaian tugasnya

Aspek *strength* adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas agar tetap stabil dan kuat meskipun terdapat hambatan atau kesulitan yang dialami. Melalui studi pendahuluan yang telah dilakukan, terdapat hasil wawancara ditemukan bahwa pegawai memiliki rasa optimisme tinggi untuk memanfaatkan teknologi saat menyelesaikan tugas yang dikerjakannya. Melalui wawancara yang dilakukan oleh kepala sub bagian kepegawaian (kasubag), beliau memaparkan bahwa terdapat persentase sebesar 90% pegawai memiliki rasa sangat optimis terhadap pekerjaannya, dan persentase 10% rasa kurang optimis karena faktor fisik atau lelah dalam menyelesaikan tugasnya. Fenomena ini termasuk ke dalam aspek *strength* dalam *self efficacy*

Hasil wawancara yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menjadi positif ditandai dengan *self efficacy* yang meningkat. Kesimpulan yang dapat diambil bahwasannya pegawai memiliki keterikatan kerja yang lebih besar jika *self efficacy* mereka lebih tinggi. Sebaliknya, jika *self efficacy* mereka rendah, keterikatan kerja mereka juga akan lebih rendah. Hal ini selaras dengan penelitian Mejia, (2021) bahwasannya ada korelasi positif yang signifikan antara *self efficacy* dan keterikatan kerja pada guru. Penemuan lain dikemukakan oleh Chan, (2017), mengemukakan bahwa *self efficacy* memberikan dampak peningkatan terhadap keterikatan kerja dengan siklus pemenuhan diri karyawan.

Oleh karena itu keterikatan kerja dan *self efficacy* adalah hal yang penting dalam suatu organisasi karena keterikatan kerja dan *self efficacy* menekankan sikap dan perilaku individu dalam menjalankan suatu tugas. *Self efficacy* tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja saja, melainkan menjadi salah satu pendorong rasa percaya diri individu ketika melaksanakan tugas yang dirasa cukup sulit seperti halnya dengan keterikatan kerja. Maka dari itu peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berfokus kepada hubungan *self efficacy* pegawai dengan keterikatan kerja di lembaga kedinasan, dengan judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten X”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X, ditemukan pegawai ASN yang berstatus PNS dan PPPK diseluruh bidang dengan total 102 pegawai. Subjek ini diambil pada bidang sekretariat, bidang mutu pendidikan, bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal, bidang profesional guru dan tenaga kependidikan, bidang kebudayaan dan pengembangan bahasa sastra

Sampel atau Populasi

Populasi adalah area generalisasi di mana objek atau subjek memenuhi kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan yang relevan (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X dengan total 102 pegawai dengan pembagian 30 pegawai sebagai subjek *try out* dan 72 pegawai sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data

Melalui data dan informasi yang ada, pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *non probability sampling* sebagai salah satu metode pengambilan sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian melalui dua cara yaitu *google form* dan *papper*. Penelitian ini menggunakan dua kuesioner, yaitu skala *self efficacy* dan skala keterikatan kerja.

Analisis data

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *kolmogorov smirnov* dengan bantuan *software* SPSS 29.0 data penelitian dianggap normal ketika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Selanjutnya yaitu uji linieritas digunakan untuk memastikan bahwa spesifikasi model yang digunakan telah digunakan dengan benar atau tidak. Ada hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat jika nilai Sig.deviation $> 0,05$. Uji yang ketiga yaitu menggunakan koefisien korelasi *pearson product momet* untuk menemukan korelasi koefisien

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam Penelitian ini bertujuan untuk menemukan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Mereka mengolah data dengan SPSS 29.0 untuk Windows. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi Statistik Data

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Self Efficacy</i>	72	48	82	67,92	7,711
Keterikatan Kerja	72	53	88	69,88	7,333

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai rata-rata pada variabel *self efficacy* sejumlah 67,92. Nilai tertinggi pada variabel *self efficacy* sebesar 82 dan nilai terendah sebesar 48. Dapat diketahui bahwasannya nilai rata-rata pada variabel keterikatan kerja memiliki nilai rata-rata 69,88, nilai tertinggi 88 dan nilai terendah 53. Hasil penelitian ini memiliki standar deviasi pada variabel *self efficacy* sebesar 7,711 dan memperoleh nilai standar deviasi sebesar 7,333. Nilai standar deviasi menunjukkan data bervariasi yang disebabkan oleh jenis kelamin, masa kerja, status kepegawaian dan pendidikan terakhir yang diperoleh dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan kategorisasi data dengan penyusunan norma kategorisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu rendah, sedang dan tinggi (Azwar, 2019). Berikut merupakan penyusunan dari norma kategorisasi:

Tabel 2 Norma Kategorisasi

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X \leq M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X > M + 1SD$

Hasil kategorisasi pada skala (X) *Self Efficacy*, Sebagai Berikut:

Tabel 3 Kategorisasi *Self Efficacy*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \leq 60,209$	9	12,5%
Sedang	$60,209 \leq X < 75,631$	51	70,8%
Rendah	$X > 75,631$	12	16,7%
	Jumlah	72	100%

Hasil kategorisasi pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X menunjukkan bahwa pegawai termasuk kategori sedang dengan jumlah 51 (70,8%) pegawai, pada kategori rendah dengan jumlah 9 (12,5%) pegawai, dan jumlah pada kategori tinggi dengan jumlah 12 (16,7%) pegawai.

Kemudian kategorisasi ini juga dilakukan pada variabel (Y) keterikatan kerja dengan hasil norma kategorisasi, sebagai berikut:

Tabel 4 Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \leq 62,54$	21	29,2 %
Sedang	$62,54 \leq X < 77,213$	44	61,1%
Rendah	$X > 77,213$	7	9,7%
	Jumlah	72	100%

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X termasuk kategori sedang dengan jumlah 44 (61, 1%) pegawai, pada kategori rendah dengan jumlah 21 (29, 2%) pegawai, dan jumlah pada kategori tinggi dengan jumlah 12 (9,7%) pegawai.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan *kolmogorov-smirnov* dan bantuan *Windows SPSS 29.0*. Menurut Sugiyono (2017), distribusi data penelitian dianggap normal ketika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 5 Kategorisasi Distribusi Normal Data

Nilai F sig	Kategori
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Berikut hasil uji normalitas data penelitian ini:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Kategori	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> Keterikatan Kerja	0,200	Data Distribusi Normal

Berdasarkan data di atas, hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi data normal dalam penelitian ini. Nilai signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas diuji dengan aplikasi bantuan *SPSS 29.0 for Windows*.

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linearity	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> Keterikatan Kerja	0,001	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas pada *linearity* kedua variabel memiliki nilai 0,001 yang menyatakan bahwa data dapat dinyatakan linier jika nilai signifikansinya ($p < 0,05$) atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, uji linieritas menunjukkan pada variabel *self efficacy* dan keterikatan kerja adalah linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel berhubungan satu sama lain. Peneliti menggunakan teknik Pearson Product Moment dan program bantuan SPSS versi 29 for Windows. Berikut merupakan acuan korelasi *product moment* data pada penelitian ini

Tabel 8 Kategori Koefisien Korelasi

0,00-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Pada penelitian ini, tingkat signifikansi adalah 5%. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *self efficacy* dan variabel keterikatan kerja signifikan. Sebaliknya, nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak signifikan. Berikut merupakan hasil korelasi *product moment* data pada penelitian ini

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Signifikansi ($p < 0,05$)	Korelasi Pearson
<i>Self Efficacy</i>	0,001	0,612
Keterikatan Kerja	0,001	0,612

Pada Tabel menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,612, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya *self efficacy*, maka semakin tinggi keterikatan kerja pada pegawai. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy*, maka semakin rendah juga keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. Pada penelitian ini terdiri dari 102 pegawai instansi, dengan pembagian 30 pegawai menjadi uji coba dan 72 pegawai sebagai subjek penelitian. Subjek ini diambil pada bidang sekretariat, bidang mutu pendidikan, bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal, bidang profesional guru dan tenaga kependidikan, bidang kebudayaan dan pengembangan bahasa sastra

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 72 pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X, memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 dengan signifikansi 0,001. Hasil nilai yang diperoleh berdasarkan penelitian termasuk pada kategori kuat. Sehingga, peneliti menyimpulkan bahwa tingkat korelasi *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada pegawai dinas tergolong kuat berdasarkan kategorisasi tingkat korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X.

Pada korelasi yang telah didapatkan, dapat diamati bahwa ada hubungan positif antara self efficacy dengan keterikatan kerja pada pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat *self efficacy* pegawai berkorelasi positif dengan keterikatan kerja yang mereka miliki. Sebaliknya, tingkat *self efficacy* yang lebih rendah berkorelasi negatif dengan keterikatan kerja yang mereka miliki.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tanurezal, N., dan Tumanggor, R. (2020) menemukan bahwa tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi. Sebaliknya, tingkat efikasi diri yang lebih rendah dikaitkan dengan tingkat keterikatan kerja yang lebih rendah. Dengan menggunakan analisis pearson product moment, peneliti dapat menentukan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang berhubungan dengan pekerjaan secara aktif dan positif melalui aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Leiter 2010). Menurut penelitian Schaufeli & Bakker (2010), karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi memiliki kinerja psikologis yang lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja sesama karyawan. Dengan kata lain, karyawan dengan tingkat keterikatan kerja tinggi memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Keterikatan kerja akan memengaruhi hasil yang dihasilkan oleh organisasi. Keterikatan kerja dibagi menjadi tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berdasarkan data analisis penelitian, aspek-aspek pada keterikatan kerja memiliki nilai rata-rata yakni aspek *vigor* yang memiliki nilai rata-rata 24,92. Aspek *dedication* dengan nilai rata-rata rendah 19,42. Serta aspek *absorption* memiliki nilai rata-rata 23,58.

Pada penelitian ini, aspek dengan nilai tertinggi yaitu aspek *vigor*. Aspek ini menggambarkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X, memiliki rasa semangat saat menyelesaikan pekerjaannya Hal Ini ditunjukkan oleh sikap pegawai yang berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, pegawai juga bersemangat saat menggali informasi mengenai tugas yang sebelumnya belum pernah dikerjakan olehnya. Saat menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan dari pimpinan.

Pada penelitian ini, aspek dengan nilai terendah adalah aspek *dedication*. Aspek *dedication* menggambarkan sikap antusias ditunjukkan oleh pegawai melibatkan dirinya secara penuh pada pekerjaan yang diembannya. Pada penelitian ini aspek *dedication* ditandai dengan tidak semua pegawai merasa ingin terlibat dalam tugas yang diberikan. Pegawai ingin terlibat apabila tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi.

Aspek *absorption* menggambarkan sikap pegawai dinas saat menyelesaikan tugas dengan fokus dan konsentrasi yang tinggi. Melalui hasil penelitian dapat diketahui bahwasannya pegawai fokus dengan tugas yang diembannya, sehingga pegawai dapat mengumpulkan tugas sesuai dengan *deadline* yang telah diberikan oleh pimpinan. Aspek ini ditandai dengan target kerja di bulan juli pegawai segera menuntaskan sistem PPDB untuk masyarakat yang mendaftarkan putra putrinya ke jenjang sekolah lebih lanjut.

Menurut penelitian dari Bakker & Demerouti, (2008) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yakni *job demand resources*, *personal resources*, dan *job resources*. *Personal resources* merupakan sifat positif yang terdapat pada diri seorang pegawai, salah satunya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan diri untuk merencanakan dan menerapkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil usaha, (Bandura, 1997). Pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi memiliki keyakinan bahwasannya mereka mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas lebih baik dibandingkan pegawai yang tingkat *self efficacy* nya rendah. Hal ini dapat memengaruhi keterikatan kerja pada pegawai mengenai pekerjaan yang dilakukan. Terdapat tiga aspek *self efficacy* yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. Berdasarkan data analisis penelitian, aspek-aspek pada *self efficacy* memiliki nilai rata-rata yakni aspek *level* yang memiliki nilai rata-rata terendah 22,72. Aspek *strength* memiliki nilai rata-rata tertinggi 23,85. Serta aspek *generality* dengan nilai rata-rata 23,31.

Aspek *level* memiliki rata-rata paling rendah. Hal ini menggambarkan tentang tingkat kesulitan tugas yang individu yakinkan bahwa individu tersebut mampu menyelesaikannya. Pada aspek *level* ditandai dengan pegawai yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, mulai dari tingkatan yang mudah hingga tingkatan yang sulit. Pegawai percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan semua tugas secara maksimal.

Aspek *strength* digambarkan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas agar tetap stabil dan kuat meskipun terdapat hambatan atau kesulitan yang dialami. Keyakinan ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai ketika menghadapi masalah dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tugas yang sulit. Hal ini ditandai dengan persentase sebesar 90% pegawai memiliki rasa sangat optimis terhadap pekerjaannya, dan persentase 10% rasa kurang optimis karena faktor fisik atau lelah dalam menyelesaikan tugasnya.

Aspek *generality* memiliki rata-rata paling tinggi. Pada aspek ini pegawai sejauh mana keyakinan seseorang dalam kemampuannya meluas ke berbagai situasi. Aspek *generality* digambarkan dengan adanya perubahan sistem pelayanan yang semula dilaksanakan secara offline kini berubah menjadi online, contoh yang terjadi pada dinas tersebut adalah pelayanan mutasi siswa. Meskipun terdapat pegawai dengan usia dewasa madya cenderung mengalami kesulitan dalam pengoperasian pelayanan online untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan keterikatan kerja pada pegawai dinas kabupaten x. Hal ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh Mumu, 2018 (dalam Pramudhita & Izzati, 2022) bahwasannya meskipun karyawan mendapatkan tugas dibatas kemampuannya, karyawan menyikapinya dengan penuh semangat dan bekerja keras. Selain itu, karyawan dituntut untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Karyawan diharapkan untuk menjaga komitmen terhadap pekerjaan mereka dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Studi lain oleh (Nugroho & Savira, 2019) sejalan dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang cukup kuat antara efikasi diri dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri pada guru, maka semakin tinggi juga *work engagement* pada guru yang mempunyai sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk.

Hasil keseluruhan dalam penelitian ini *self efficacy* berhubungan dengan keterikatan kerja. Hal ini terlihat dari hasil penelitian berdasarkan hasil koefisien korelasi tingkat kuat senilai 0,612 menunjukkan hubungan arah positif dengan signifikan 0,001. Oleh karena itu, ada korelasi positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis null ditolak. *Self efficacy* hanya berkontribusi sebesar 61,2% terhadap keterikatan kerja ada pegawai, kemudian sisanya senilai 38,8% disebabkan oleh faktor lainnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah responden hanya 72 orang. Tentunya masih kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Penelitian ini menggunakan pegawai ASN yang berstatus PNS dan PPPK. Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan untuk melihat apakah hasil yang didapatkan dari kedua variabel ini adalah sama..

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. Peneliti dalam penelitian ini membuat skala yaitu skala *self efficacy* sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh (Bandura, 1997). Kemudian skala keterikatan kerja sesuai pada

aspek yang dikemukakan oleh (Bakker & Leiter, 2010). Penelitian ini menggunakan lima opsi pilihan jawaban yang tersedia dalam skala likert.

Hasil uji korelasi menunjukkan korelasi yang signifikan antara variabel *self efficacy* dan variabel keterikatan kerja, keduanya memiliki korelasi positif dan kuat. Ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy*, semakin tinggi keterikatan kerja, dan sebaliknya, semakin rendah *self efficacy*, semakin rendah keterikatan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran kepada organisasi dan peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi bahwasannya *self efficacy* dan keterikatan kerja pada perlu diperhatikan oleh pihak instansi. *Self efficacy* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan kerja. Melalui hasil rata-rata aspek *self efficacy* yang didapatkan, aspek level merupakan nilai paling terendah. Selanjutnya untuk rata-rata aspek keterikatan kerja, aspek dedication adalah nilai paling terendah. Maka dari itu saran untuk instansi adalah lebih memperhatikan keyakinan diri pegawai saat menghadapi tingkat kesulitan tugas dan juga memperhatikan keterlibatan pegawai saat menjalankan tupoksinya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk melanjutkan penelitian dengan memilih faktor lain, seperti *organizational based*, *self esteem*, *optimism* yang lebih beragam untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X

BIBLIOGRAFI

- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Taylor & Francis.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3)
- Bandura. (1997). *Self Efficacy in Changing Societies*. In University Press, New York
- Chan dkk. (2017). Self-efficacy and work engagement: Test of a chain model. *International Journal of Manpower*. 38. 819-834. 10.1108/IJM-11-2015-0189
- Mejia., dkk. (2021). The Relationship Between Self-Efficacy And Work Engagement Among Teachers. *Antorcha Vol. 8, No. 1 and 2*
- Mumu, A. (2018). Hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan CV Purnama Putra Sehati Yogyakarta
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Jurnal Penelitian Psikologi*, vol 06 (2)
- Pramudhita, G., & Izzati, U. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bagian Welder. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4)

- Ramadhany, P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Dinas X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 230-240. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41367>
- Ratanjee, Vibhas ; Emond, L. (2013, 17 Desember). Why Indonesia must engage younger workers. Gallup. *Diakses pada tanggal 18 April 2024*. <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx>
- 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, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Werther, W. B. & Davis. K. (1996). *Human Resources And Personal Management. Edisi kelima*. New York: McGraw-Hill